

مخرجات التعليم وسوق العمل في دول مجلس التعاون



مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية

مخرجات التعليم وسوق العمل

في دول مجلس التعاون

محتوىٰ الكتاب لا يعبر بالضرورة عن وجهة نظر المركز

الطبعة الأولى 2011

النسخــة العاديـــة ISBN 978-9948-14-383-3
النسخــة الفاخــرة ISBN 978-9948-14-384-0
النسخة الإلكترونية ISBN 978-9948-14-385-7

توجه جميع المراسلات إلى العنوان الآتي:
مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية
ص. ب: 4567
أبـوظـبي
الإمارات العربية المتحدة
هاتف: 4044541-9712+
فاكس: 4044542-9712+
E-mail: pubdis@ecssr.ae
Website: http://www.ecssr.ae



مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية

مخرجات التعليم وسوق العمل

في دول مجلس التعاون

مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية

أنشئ مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية في 14 آذار/ مارس 1994؛ بهدف إعداد البحوث والدراسات الأكاديمية للقضايا السياسية والاقتصادية والاجتماعية المتعلقة بدولة الإمارات العربية المتحدة ومنطقة الخليج والعالم العربي. ويسعى المركز لتوفير الوسط الملائم لتبادل الآراء العلمية حول هذه الموضوعات، من خلال قيامه بنشر الكتب والبحوث وعقد المؤتمرات والندوات. كما يأمل مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية أن يسهم بشكل فعال في دفع العملية التنموية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

يعمل المركز في إطار ثلاثة مجالات هي مجال البحوث والدراسات، ومجال إعداد الكوادر البحثية وتدريبها، ومجال خدمة المجتمع، وذلك من أجل تحقيق أهدافه المتمثلة في تشجيع البحث العلمي النابع من تطلعات المجتمع واحتياجاته، وتنظيم الملتقيات الفكرية، ومتابعة التطورات العلمية ودراسة انعكاساتها، وإعداد الدراسات المستقبلية، وتبني البرامج التي تدعم تطوير الكوادر البحثية المواطنة، والاهتمام بجمع البيانات والمعلومات وتوثيقها وتخزينها وتحليلها بالطرق العلمية الحديثة، والتعاون مع أجهزة الدولة ومؤسساتها المختلفة في مجالات الدراسات والبحوث العلمية.

المحتويات

القسم الثاني: قضايا العلاقة بين التعليم وسوق العمل في سياق عالمي وسياق إقليمي

القسم الثالث: تجارب خليجية في المواءمة بين خصائص التعليم ومتطلبات سوق العمل

تقديم

يتضمن هذا الكتاب، أوراق المؤتمر السنوي الخامس عشر لمركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الذي عقد خلال الفترة (1 - 3 شباط/ فبراير عام 2010)، وخصص لمناقشة الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

وإذا كانت هذه الأوراق، قد اتفقت بشكل عام على وجود ملامح مشتركة للاقتصادات الخليجية، وطبيعة نظمها التعليمية، وأسواق العمل فيها، وأكدت وجود فجوة بين مخرجات التعليم وأسواق العمل، فإنها قد تنوعت في النظر إلى طبيعة هذه الفجوة، وسبل الاقتراب من هذه المعضلة؛ حيث أسفر النقاش عن ثلاثة اتجاهات: الأول يرى أن على النظم التعليمية أن تتلاءم ومتطلبات سوق العمل؛ لئلا تنتج خريجين يواجهون البطالة؛ بسبب افتقارهم إلى المهارات اللازمة لشغل الوظائف المتاحة، والثاني يرى أن التعليم يجب أن تكون له غاياته الخاصة التي ترتبط ببناء الشخصية، وتتوافق وميول الفرد، وتتجاوز مسألة التوظيف؛ ومن ثم فلا يجوز أن يخضع التعليم لمحددات السوق، بل إن على القطاع الخاص - تحديداً - مراعاة طبيعة العمالة المواطنة، واحتياجاتها، وتقديم امتيازات مغرية لها، بالانخراط في هذا القطاع، أما الاتجاه الثالث فقد رأى أن العلاقة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، يتحكم فيها نمط التنمية السائد في المجتمع؛ فهو المسؤول عن نوعية التعليم، ومستواه، ومدى انتشاره، وكذلك: النشاطات الاقتصادية وطبيعة فرص العمل التي تتيحها.

وبقدر ما تنوعت خلفيات المشاركين في المؤتمر، من كبار المسؤولين الخليجيين والخبراء التربويين والأكاديميين، فقد تنوعت إسهاماتهم بين أوراق اهتمت بتشخيص أبعاد المعضلة ورصد مؤشراتها؛ مثل: معدلات النمو السكاني، وانتشار التعليم، والعمالة

الوافدة، والبطالة، وأخرى ربطت بين المتغيرات المختلفة للعلاقة بين التعليم وسوق العمل، سواء على المستوى الخليجي أو المستوى العالمي، وبينت انعكاساتها على فئات معينة؛ مثل: فئة الشباب، أو على قضية التعلم مدى الحياة مثلاً، واستخلصت الاتجاهات العامة للمعضلة، ووصفت الحلول لها، وقدمت فئة أخرى "دراسات حالة"، لواقع العلاقة بين التعليم وسوق العمل في دول خليجية مختارة، وكيفية تعاملها إزاء هذه المعضلة، من خلال الاستراتيجيات والسياسات والإجراءات التي اتبعتها تلك الدول، وخاصة برامج توطين الوظائف، وجهود دمج المواطنين في القطاع الخاص.

وبالإضافة إلى التقويمات والتوصيات المهمة التي قدمها جميع المشاركين للتعامل إزاء الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، يبقى أن أهم ما أنتجه هذا المؤتمر، هو إذكاء النقاش حول أبعاد هذه المعضلة، واستعراض وجهات النظر المختلفة بشأنها، وتوليد موضوعات جديدة للنظر فيها، وهو ما كان مقدمة منطقية؛ لإطلاق سلسلة جديدة من المؤتمرات السنوية التي ينظمها مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، تختص بمناقشة قضايا التعليم، وقد عقد المؤتمر السنوي الأول للمركز حول التعليم بالفعل، في يومي الخامس والسادس من تشرين الأول/ أكتوبر عام 2010.

وإذ تكتمل بين يدي القارئ، أعمال هذا المؤتمر في شكلها النهائي، فإن ذلك لم يكن إلا ثمرة للجهود المخلصة التي تواصلت منذ بداية الإعداد للمؤتمر حتى اكتمال هذا العمل؛ لذا، أتوجه بالشكر والتقدير لكل من أسهموا في هذا الجهد، من المشاركين الذين شرفونا بالحضور وبتقديم خلاصة خبرتهم وفكرهم في هذه الأوراق القيمة، كما أثني على جهود فريق العمل، في المركز لتنظيم المؤتمر وإعداد أعماله للنشر، وأرجو لهم جميعاً، مزيد التوفيق والازدهار.

د. جمال سند السويدي

مدير عام المركز

مقدمة

مقدمة

تحظى قضية العلاقة بين التعليم وسوق العمل، بأهمية بارزة بالنسبة إلى: الطلاب وأولياء أمورهم والتربويين وصانعي السياسات والمحللين الاستراتيجيين، في مختلف أنحاء العالم؛ فما من شك في أن نوعية التعليم الذي يتلقاه الفرد على امتداد سنوات دراسته، وكميته، تؤثران في مستقبله الوظيفي، وقدرته على تحصيل الدخل، وربما يعد هاجس مواجهة البطالة بعد سنوات طويلة من التعليم هو الأسوأ؛ لما لذلك من آثار سلبية في الخريجين ومجتمعاتهم.

ولا ينفصل ذلك، عن تأثير التعليم في شخصية المتعلم وهويته؛ فلقد تغيرت متطلبات التوظيف؛ بفعل تغير بيئات العمل، وتحولها إلى بيئات تعددية مفتوحة للتنافس عالمياً، وصارت المؤهلات الشخصية؛ مثل: التمتع بمهارات التحليل والتفسير والقدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات وتفهم الثقافات المتنوعة، لا تقل أهمية عما يحصِّله الفرد، خلال عملية تعليمه من معلومات في تخصص معين؛ ومادامت أسواق العمل في حركة دائمة، والوظائف المتاحة، تتغير باستمرار؛ كما تتغير متطلبات أدائها بحكم التقدم التقني، فقد أمست هناك ضرورة للتعلم والتدرب مدى الحياة.

وتؤثر الإمكانات المادية والفكرية المتاحة لمؤسسات التعليم، في نوعية التعليم الذي تقدمه، وفرص طلابها في الالتحاق بسوق العمل معاً، في سمعة المؤسسة ومكانتها اللتين يتم قياسهما؛ بناء على مؤشرات عالمية أيضاً؛ فالانتساب إلى مؤسسة تعليمية ذات مكانة مرموقة عالمياً، يسهل على خريجيها الاندماج في سوق العمل فور تخرجهم، ولكن إمكانية الوصول إلى هذه المؤسسات، بالنسبة إلى الطلاب، بصرف النظر عن وضعهم المادي، تتفاوت من مجتمع إلى آخر؛ كما يتفاوت العائد من الاستثمار في التعليم من دولة إلى أخرى، ويقتضي ذلك مناقشة الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للعلاقة بين التعليم وسوق العمل.

وبالنظر إلى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، تفاجئنا الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل؛ فهذه الدول تتمتع بمستوى دخل مرتفع، تنفق منه بسخاء على التعليم؛ وقد أدى ذلك بالفعل إلى انتشار التعليم فيها بنسب عالية، خلال عقود قليلة، وهي قد حققت معدلات مرتفعة في المساواة بين مواطنيها من الجنسين في مراحل التعليم المختلفة، كما بدأ الكثير من المؤسسات التعليمية ذات السمعة العالمية، ينشر فروعه في المنطقة، ومع ذلك فإن العائد على الاستثمار في التعليم في دول مجلس التعاون منخفض، ومستوى الطلاب في الاختبارات العالمية للرياضيات والعلوم، بصفة أساسية متدنٍ، ولا يبدو أن الحلول القائمة على استنساخ تجارب دول أخرى في التعليم أو استقطاب جامعاتها في المنطقة، قادرة على مواجهة الخلل.

وعلى الرغم من النمو الاقتصادي الذي تشهده هذه الدول، ويتيح أعداداً كبيرة من الوظائف، فيواجه الكثير من الخريجين الخليجيين البطالة، ولا يستطيعون المنافسة في سوق عمل مجزأة؛ حيث يتوجه معظم المواطنين إلى القطاع الحكومي، ويشغل الأجانب معظم الوظائف في القطاع الخاص، وبينما أمسى القطاع الحكومي غير قادر على استيعاب الكثير من الداخلين الجدد إلى سوق العمل، فيبدو أن السياسات التي اتبعتها هذه الدول في مجال التوظيف والتوطين ودمج المواطنين في القطاع الخاص، مازالت غير قادرة على حل هذه المعضلة.

ويشير بعض المسؤولين الخليجيين، ممن تصدوا لتشخيص هذه المعضلة، إلى أن نمط التنمية الذي اتُّبع في دول المجلس في العقد الأخير بشكل خاص، قد تحيز منذ البداية إلى قطاعات كثيفة العمالة، وقليلة المهارة، وخاصة قطاع الإنشاءات والاستثمار في البنى التحتية، بينما سعت النظم التعليمية لتزويد المواطنين والمواطنات بالمعارف والمهارات المثلى؛ ومن ثم فإن النمو الاقتصادي الذي شهدته هذه الدول، لم يكن مناسباً لطبيعة مهارات أبناء المنطقة وتطلعاتهم في سوق العمل، كما أنه لم يتسم بإنتاجية عالية؛ بسبب غلبة العمالة غير الماهرة؛ وهكذا، يتطلب حل هذه المعضلة - بحسب وجهة النظر هذه - إعادة

النظر في نمط التنمية المتبع، وأولويات القطاع الخاص على وجه التحديد، بما يناسب طبيعة الموارد البشرية الخليجية.

ويشير المسؤولون أيضاً، إلى الجهود المبذولة حالياً؛ لاستيعاب المواطنين في سوق العمل، ومواجهة البطالة بينهم؛ هذه الجهود التي تتراوح بين تقديم إعانات البطالة، ودعم الأجور، وبين تمكين المواطنين من الالتحاق بسوق العمل؛ بوصفهم مستثمرين وأرباب عمل جدداً، من خلال المشروعات الصغيرة المدعومة من هيئات التنمية، كما يشيرون كذلك، إلى استراتيجيات الإحلال والتوطين، وعدّ الوظائف التي يشغلها أجانب في الوقت الراهن، رصيداً يضاف إلى ما يوجده النمو الاقتصادي من فرص عمل جديدة، ولعل مما تجدر ملاحظته في هذا السياق: الأولوية التي تتيحها كل دولة من دول مجلس التعاون لمواطني دول المجلس الأخرى في سياساتها للتوظيف، واستبعادها عمال دول المجلس، من عملية الإحلال والتوطين للعمال والوظائف، وهو ما قد يكون بادرة لحل تعاوني لمشكلة البطالة والعمالة الوافدة.

إن الأكاديميين من أبناء دول مجلس التعاون؛ يعزون معضلة الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل إلى عوامل مختلفة، بينما يلقي بعض الناس بالتبعة على الجامعات والتخصصات العلمية وأساليب التعليم التي يغلب عليها الطابع النظري والدراسات الإنسانية، ولا تناسب احتياجات السوق، ولا تزود خريجيها بالتخصصات والمهارات اللازمة؛ للتنافس في سوق عمل مفتوحة، على حين أن بعضاً آخر يذهب إلى إلقاء التبعة على سوق العمل التي لا تراعي طبيعة الموارد البشرية المواطنة، وتفضل العمالة الوافدة؛ بسبب انخفاض تكلفتها، ولو كانت ذات مستوى أقل من حيث المهارة، وبصرف النظر عن تأثيرات ذلك الثقافية والاجتماعية، ويشير بعض الناس إلى التوجهات المجتمعية التي تجعل المواطنين يعزفون عن العمل في القطاع الخاص، وأهمية إحداث تغيير في هذه التوجهات، جنباً إلى جنب، مع العمل على تحسين شروط العمل في القطاع الخاص، ويرى آخرون أن المشكلة تكمن في خضوع دول مجلس التعاون، لسياسات عالمية، وجهت

الأولويات الاقتصادية والتعليمية معاً، بطريقة غير مواتية بالضرورة، لأولويات أهل المنطقة وخصوصياتهم الثقافية والاجتماعية، لكن هؤلاء الأطراف جميعاً يتفقون على ضرورة التنسيق بين الدولة ومؤسسات التعليم والتوظيف، وتكامل الاستراتيجيات؛ لحل معضلة الفجوة بين متطلبات التعليم وسوق العمل.

إن النظرة الخارجية إلى هذه المعضلة، ممثلة بآراء وتحليلات من خبراء مؤسسات عالمية معنيين بالمنطقة، تشي بأن على دول المنطقة بذل الكثير من الجهد على محاور متنوعة؛ لعل أبرزها: مواصلة السعي لإيجاد قواعد بيانات مفصلة ومنتظمة وقابلة للمقارنة، حول مختلف مؤشرات التعليم والتوظيف، واستخدام مؤشر العائد على الاستثمار في التعليم؛ لتقويم التجربة التعليمية، وللمقارنة بين جدوى العمل في القطاع الخاص أو القطاع العام بالنسبة إلى شبانها، كما أنه من الضروري مواصلة الاهتمام بنشر التعليم وتعميمه، وخاصة في مرحلة التعليم ما بعد الثانوي، والاهتمام في الوقت نفسه، بجودة التعليم، وتقديم الخدمة التعليمية بأساليب جديدة؛ مثل: التعليم الإلكتروني، والتعليم من خلال الألعاب، وإيجاد الصلة بين التعليم والعمل، منذ مراحل مبكرة.

وإذا كان افتتاح فروع للجامعات العالمية أمراً مفيداً في الارتقاء بنوعية التعليم في المنطقة، فإن مما ينبغي التنبه إليه، أن هذه المؤسسات تعمل في البيئة الخليجية بأساليب مختلفة، عما هو عليه الشأن في بيئاتها الأصلية؛ فهي مثلاً، تهتم في الخليج بالجانب الربحي، وتركز على القادرين مادياً لا الموهوبين، ويقصر عملها على تدريس المناهج وتهمل البحث، وفي النهاية، تتنافس على عدد قليل من الطلاب، بالمقارنة إلى أعداد الطلاب في الدول المتقدمة؛ وهذا يجعل توسعها وزيادة أعدادها أمرين غير ملائمين.

إن التنسيق بين مؤسسات التعليم ومؤسسات العمل ضرورة لتقاسم الأعباء، وجعل العمل تجربة تعليمية، ترتقي بمعارف العامل ومهاراته؛ وبالمثل: جعْل التعليم ذا صلة بسوق العمل؛ وينبغي أن يكون الهدف من ذلك التنسيق: الوصول إلى ما يسمى "بيئة

العمل العالية الأداء"، وهي التي تتمتع بسمعة جيدة في مجال العمل، وتجذب الكفاءات، وتحقق الاستقرار للعامل، وتعوض باستمرار، مشكلة "التقادم في المهارات"، وهي الناتجة من تغير متطلبات الوظيفة، بحكم التقدم التقني، أو تقدم أعمار العاملين.

لكن استراتيجية دمج المواطنين في القطاع الخاص، ستترتب عليها بالضرورة آثار عرَضية، تُمثل بقدر من عدم المساواة بين المواطنين، من حيث ساعات العمل وكثافته ومستوى الأجور والامتيازات والاحترام العام، وهو ما يمثل تغييراً للعقد الاجتماعي الذي كان سائداً بين الدولة والمواطنين في دول مجلس التعاون، وأسفر عن سوق العمل المجزأة، بين مواطنين يعملون في القطاع العام ووافدين في القطاع الخاص، ومن المهم أن تؤخذ نتائج هذا التحول بحذر، وأن تحقق الدولة التوازن بين الأبعاد الاقتصادية لهذا التحول والأبعاد الأخرى.

إن هذه التغييرات، على صعوبتها، تبدو ضرورية مع انتقال العالم إلى حقبة جديدة، تعرف بأنها ثورة صناعية ثالثة؛ نتيجة التقاء التقدم في المعلومات والاتصالات والطاقة، ومن الناحية الفلسفية، لم يعد من الملائم النظر إلى التعليم على أنه "قوة"، في عالم مبني على "التنافس"، ولا يجب أن يتم تنظيمه وتقديمه، ضمن جدران معزولة عن المجتمع، بل يجب النظر إليه في إطار السمات الحاكمة لمجالات الحياة في العصر الجديد؛ وهي: التشارك والتعاطف والتوزُّع، إن سكان العالم يتواصلون الآن، عبر شبكة الإنترنت وتطبيقاتها، ويتاجرون ويتسوقون، ويتشاركون في المعلومات، ويتعاطفون بغض النظر عن جنسياتهم ودياناتهم وثقافاتهم، ويكتسبون وعياً وهوية عالميين؛ وكذلك، ستكون نظم الطاقة الجديدة، ممتدة ومتشابكة وموزعة بطول خطوط شبكة الإنترنت، وسيتبادل الناس عبر قارات كاملة، فوائض الطاقة التي ينتجونها في بيوتهم؛ وهكذا أيضاً، يجب أن يكون التعليم موزعاً وتشاركياً، ويزيد تعاطف الناس ووعيهم بمحيطهم الحيوي المشترك الذي دمرته السياسات الصراعية والتنافسية لعصر الدولة القومية وحقبة النفط.

أما من الناحية التطبيقية، فإن دول مجلس التعاون، قدر ما ستواجه من تحديات في عصر ما بعد النفط، عليها أن تعد نفسها للاستفادة من فرص ذلك التحول، وأن تتجه من الآن، لإعداد بناها التحتية التي تناسب الثورة الصناعية الثالثة، من شبكات إنترنت للاتصال والمعلومات وللتعليم والتجارة، وشبكات طاقة نظيفة موزعة، ومبانٍ خضر منتجة للطاقة، ومدارس غير معزولة عن المجتمع، وتأهيل كوادرها البشرية القادرة على إدارة هذا النمط من الاقتصاد، وقد يستغرق الأمر جيلاً أو أكثر، ولكن اعتماد دول مجلس التعاون، استراتيجية بعيدة المدى للتغير، من شأنه أن يجعلها قدوة لغيرها من الدول في المستقبل.

الكلمة الرئيسية

إعداد نموذج تعليمي جديد للقوى العاملة لثورة صناعية ثالثة

جيرمي ريفكين

تتمتع دول الخليج بمكانة فريدة، تخولها قيادة ثورة تعليمية، مع إمكانية توسع كبير عبر الشرق الأوسط والعالم؛ ومادامت دول الخليج من أهم الدول المنتجة للنفط في العالم، فهناك وعي متزايد في المنطقة بأن حقبة النفط تصل إلى أوجها، وأن الاهتمام يجب أن ينصب على المرحلة اللاحقة التي ستنشأ، وهي حقبة ما بعد عصر الكربون؛ ونتيجة لذلك، فإن مدينة مصدر الجديدة التي انطلقت حديثاً في أبوظبي، هي نموذج التجربة الحضارية الأكثر تطوراً في مجال الثورة الصناعية الثالثة في عالم اليوم، وأصبحت رائدة لمبادرات أخرى في عشرات البلدان.

تقدم هذه الورقة، إطاراً جديداً لإعادة النظر في أساس التعليم، مع وضع هذا في الحسبان، بحيث تتمكن أجيال الشباب الناشئة في منطقة الخليج من التقدم بسرعة، وتصبح ذات مستوى أفضل، بين القوى العاملة المؤهلة للثورة الصناعية الثالثة في العالم، في القرن الحادي والعشرين.

تبدأ إعادة النظر في أساسيات التعليم، بثلاث عمليات أساسية: الأولى، فهم النقلة النوعية الحاصلة في افتراضاتنا حول الطبيعة البشرية، ومعنى رحلة الإنسان على أعتاب "عصر المحيط الحيوي"، والثانية، فهم النقلة في نماذجنا الاقتصادية مع التحولات العالمية إلى ثورة صناعية ثالثة، والثالثة، هي فهم إعادة التوجه الحاصلة في الإطار المرجعي السياسي، من السياسات الجغرافية إلى "سياسات المحيط الحيوي"، وهذه التغييرات

الثلاثة معاً، توجد روح العصر لحقبة جديدة - فجر حضارة تعاطفية - وتعمل على تكييف الظروف؛ من أجل "ثقافة المحيط الحيوي"، للجيل القادم من الطلاب في منطقة الخليج.

إعادة النظر في طبيعة الإنسان في عصر المحيط الحيوي

اتسمت نهاية العصر الحديث بإخفاقين عجيبين، لم يفصل بينهما إلا 18 شهراً؛ ففي تموز/ يوليو عام 2008، ارتفعت أسعار النفط في الأسواق العالمية إلى ذروتها لتصل إلى 147 دولاراً أمريكياً للبرميل الواحد، كما ارتفعت مستويات التضخم، وارتفعت بسرعة أسعار كل السلع، من المواد الغذائية، والوقود أيضاً، ووقف محرك الاقتصاد العالمي عن العمل؛ وأدى تزايد المطالبة في الدول المتقدمة - وأيضاً في الصين والهند والاقتصادات الصاعدة الأخرى - بتقليص الوقود الأحفوري، إلى تسريع الأزمة؛ فانخفضت القدرة الشرائية وتدهور الاقتصاد العالمي؛ وكان ذلك، هو الزلزال الذي مزق إرباً، العصر الصناعي المبني على الوقود الأحفوري، وجاءت الصدمة الأخرى بإخفاق الأسواق المالية؛ فمصادر الطاقة من الوقود الأحفوري التي شكلت عصب الحياة الصناعية، آخذة في الضعف والبنية التحتية الصناعية تحيا حالياً بأجهزة الإنعاش.

في كانون الأول/ ديسمبر عام 2009، عقد زعماء العالم من 192 دولة، اجتماعاً في مدينة كوبنهاجن؛ لحل مشكلة كيفية التعامل إزاء العواقب المتراكمة التي خلفتها الثورة الصناعية القائمة على الوقود الأحفوري، ولاسيما انبعاثات ثاني أكسيد الكربون التي تعمل على تسخين الكوكب، وتدفع الأرض نحو تغيير كارثي في المناخ، وبعد سنوات من التحضير، أخفقت المفاوضات، وعجز زعماء العالم عن التوصل إلى اتفاق رسمي.

المشكل أعمق من مسألة إيجاد سبل جديدة؛ لتنظيم السوق، أو فرض التزامات قانونية؛ تهدف إلى تخفيض انبعاثات غازات الدفيئة حول العالم، وتكمن الأزمة الحقيقية في

مجموعة من الافتراضات، حول الطبيعة البشرية التي تحكم سلوك زعماء العالم، وهي افتراضات نتجت خلال عصر التنوير، قبل أكثر من 200 عام، عند فجر اقتصاد السوق الحديثة، وبروز حقبة الدولة القومية.

لقد استاء مفكرو التنوير - جون لوك، وآدم سميث، وماركيز دو كوندورسيه، وغيرهم - من النظرة العالمية المسيحية التي كانت قائمة على الدين في القرون الوسطى، وهي التي رأت أن الطبيعة البشرية ساقطة وفاسدة، وتسعى لخلاصها في العالم الآخر بنعمة الله، وفضل الكثيرون - لا الجميع - ربط مصائرهم بفكرة أن الطبيعة الأساسية للبشر، عقلانية ومنفصلة ومستقلة واكتسابية ونفعية، واحتجوا بأن خلاص الفرد يكمن في التقدم المادي غير المحدود هنا على الأرض، وتم تصنيف عصر الإيمان - جزئياً على الأقل - ضمن المفهوم الشامل لعصر العقل.

وقد انعكست أفكار عصر التنوير المتعلقة بالطبيعة البشرية، في فكرة الدولة القومية الحديثة؛ وهي التي كانت علة وجودها: حماية علاقات الملكية الخاصة، وتحفيز قوى السوق، فضلاً عن العمل؛ بديلاً من المصلحة الذاتية الجماعية للمواطنين على الساحة الدولية، وقد رأت الدول القومية - مثل الأفراد - وكلاء مستقلين متورطين في حرب لا هوادة فيها، إزاء دول أخرى ذات سيادة؛ سعياً لتحقيق مكاسب مادية.

وكانت هذه الافتراضات عينها، هي التي وفرت الأسس الفلسفية للإطار المرجعي الجيوسياسي الذي رافق الثورتين الصناعيتين الأولى والثانية، في القرنين التاسع عشر والعشرين، وبرزت هذه المعتقدات حول طبيعة الإنسان إلى الواجهة، في أعقاب الانهيار الاقتصادي العالمي، وفي مشاحنات صاخبة ولاذعة، داخل قاعات الاجتماع في كوبنهاجن، مع عواقب ربما تكون وخيمة على مستقبل البشرية والكوكب.

وإذا كانت الطبيعة البشرية كما ادعى الكثير من فلاسفة التنوير، فمن المحتمل أن مصيرنا تعِس، ومن المستحيل أن نتصور كيف يمكننا تكوين اقتصاد عالمي مستدام،

وإعادة المحيط الحيوي إلى الصحة، إذا كان كل فرد منا، في صميم علم الأحياء لدينا، عاملاً مستقلاً وكائناً مادياً "أنانياً".

إن الاكتشافات الحديثة في علم الدماغ وتنمية الطفل، تجبرنا على إعادة التفكير في الشعارات المرفوعة، منذ أمد طويل حول الطبيعة البشرية، ويعمل علماء الأحياء وعلماء الجهاز العصبي الإدراكي على اكتشاف العصبونات العاكسة – وتسمى عصبونات العاطفة – التي تسمح للإنسان والأنواع الأخرى من الكائنات، بأن تشعر، وبأن تختبر حالة الآخر؛ كما لو أنها الحالة التي يمر بها هو نفسه، ويبدو أننا أكثر الحيوانات اجتماعيةً، ونسعى للمشاركة والرفقة الحميمة مع زملائنا.

ويعمل علماء الاجتماع ذاتهم، على اكتشاف الخيوط الخفية للرواية البشرية التي تقول: إن التطور البشري لا يقاس بتوسيع النفوذ على الطبيعة فحسب، بل عن طريق تقوية العاطفة وإيصالها إلى "آخرين" أكثر تنوعاً أيضاً، عبر أوساط زمنية ومكانية أوسع؛ وتترتب على الأدلة العلمية المتنامية؛ على أننا كائنات عاطفية أساساً، آثار عميقة الغور وبعيدة المدى بالنسبة إلى المجتمع، ويمكنها إلى حد كبير أن تحدد مصيرنا.

وليس المطلوب الآن، إلا قفزة إلى وعي عاطفي عالمي، وهذا يجب أن يتم خلال جيل على الأقل، إذا كنا سنعيد إحياء الاقتصاد العالمي، ونجدد حياة المحيط الحيوي؛ ويصبح السؤال هو: ما الآلية التي تسمح بنضج الحساسية العاطفية واتساع الوعي عبر التاريخ؟

تحدث نقاط التحول المحورية في الوعي البشري، عندما تتلاقى نظم الطاقة الجديدة وثورات الاتصالات الحديثة، مشكلةً حقبة اقتصادية جديدة؛ فثورات الاتصالات الجديدة، تصبح هي آليات القيادة والسيطرة؛ من أجل الهيكلة والتنظيم والإدارة، لنمط الحضارات الأكثر تعقيداً، وهو الذي تتيحه نظم الطاقة الجديدة؛ فعلى سبيل المثال، أصبحت الاتصالات المطبوعة في مطلع العصر الحديث، هي الوسيلة التي تنظم التكنولوجيات والمؤسسات والبنى التحتية الخاصة بثورة الفحم والبخار والسكك

الحديدية، وتديرها؛ وكان من المستحيل إدارة الثورة الصناعية الأولى، باستخدام مخطوطات يدوية.

لا تدير ثورة الاتصالات نظم طاقة جديدة وأكثر تعقيداً فحسب، بل تغير إدارة الوعي البشري في هذه العملية أيضاً؛ فقد اعتمدت مجتمعات الصيد والجمع [قطاف ثمار الأشجار] البدائية، على التواصل الشفهي، وكان وعيها مبنياً على الأساطير، وكانت كبرى حضارات الزراعة منظمة على المكاتبات بخط اليد، وغارقة في الوعي اللاهوتي، أما الثورة الصناعية الأولى في القرن التاسع عشر، فقد نجحت بفضل الاتصالات المطبوعة وبشرت بوعي أيديولوجي، وأصبحت الاتصالات الإلكترونية، هي آلية القيادة والسيطرة الخاصة بترتيب الثورة الصناعية الثانية في القرن العشرين، وولدت الوعي النفسي.

وتقوم كل ثورة اتصالات ذات تطور أكثر، بجمع المزيد من الناس المختلفين في عدد أوسع وأكثر تنوعاً على نحو متزايد من الشبكات الاجتماعية، وقد كان المدى الزماني والمدى المكاني للاتصالات الشفهية محدودين، بينما أدت كل من الاتصالات الخطية والمطبوعة إلى توسيع مدى التفاعل الاجتماعي الإنساني وتعميقه.

ومع اتساع الجهاز العصبي المركزي لكل فرد وللمجتمع ككل، قدمت ثورات الاتصالات مجالاً شاملاً دائماً لنضج العواطف واتساع الوعي؛ فخلال فترة الحضارات الزراعية الهيدروليكية التي تميزت بالمخطوطات اليدوية والوعي اللاهوتي على سبيل المثال، تطورت الحساسية العاطفية، من مجال الروابط الدموية القبلية إلى العلاقات الارتباطية القائمة على الانتماء الديني المشترك؛ فاليهود يتعاطفون واليهود، والمسيحيون يتعاطفون والمسيحيين، والمسلمون يتعاطفون والمسلمين... إلخ، وفي الثورة الصناعية الأولى، وهي التي تميزت بالطباعة والوعي الأيديولوجي، اتسع الحس العاطفي؛ ليشمل الحدود القومية، وصار الأمريكيون يتعاطفون والأمريكيين، والإيطاليون يتعاطفون والإيطاليين، واليابانيون يتعاطفون واليابانيين، وهكذا، أما في الثورة الصناعية الثانية،

وهي التي تميزت بالاتصالات الإلكترونية والوعي النفسي، فقد بدأ الأفراد يتعاطفون وأولئك المماثلين لهم في التفكير.

ونحن اليوم في المراحل الأولى لتقارب تاريخي آخر، في مجال الطاقة والاتصالات - ثورة صناعية ثالثة - يمكن أن يوسِّع الحس العاطفي؛ ليشمل المحيط الحيوي نفسه، والحياة كلها على الأرض، وتترافق ثورة شبكة الإنترنت والطاقات المتجددة؛ لتجعل من الممكن قيام اقتصاد مستدام، لما بعد حقبة الكربون: مترابط عالمياً وناجح محلياً.

الثورة الصناعية الثالثة

في القرن الحادي والعشرين، سيقوم مئات الملايين - أو المليارات في نهاية المطاف - من البشر بتحويل أبنيتهم إلى محطات طاقة؛ للحصول على الطاقة المتجددة في الموقع، وتخزين تلك الطاقة على شكل هيدروجين، والتشارك فيما بينهم بشبكات كهرباء: متقابلة وعبر محلية وإقليمية وقطرية وقارية، تعمل مثل شبكة الإنترنت؛ كما سيؤدي التشارك المفتوح المصدر للطاقة؛ كالتشارك المفتوح المصدر للمعلومات، إلى ميادين للطاقة المشتركة لا تختلف عن الميادين الاجتماعية المشتركة الموجودة حالياً على شبكة الإنترنت.

وتشكل أشكال الطاقة المتجددة - طاقات الشمس والرياح والماء وحرارة الأرض وأمواج المحيطات والكتلة الحيوية - أول الأركان الأربعة للثورة الصناعية الثالثة، ومع أن هذه الطاقات الفتية، ماتزال توفر نسبة ضئيلة من مزيج الطاقة العالمي، فإنها تنمو بسرعة؛ لأن الحكومات تفرض أهدافاً ومعايير لتطبيقها على نطاق واسع في السوق، كما أن تكاليفها المنخفضة، تجعلها قادرة على المنافسة بشكل متزايد في السوق، وهناك مليارات الدولارات من رؤوس الأموال العامة والخاصة التي تنفق على البحث والتطوير واختراق السوق؛ لأن الشركات وأصحاب المنازل، يسعون لتخفيض انبعاثاتهم من الكربون، وتحقيق مزيد من الكفاءة والاستقلالية في مجال الطاقة.

وعلى الرغم من العثور على الطاقة المتجددة في كل مكان، وبرغم أن التكنولوجيات الجديدة تتيح لنا الاستفادة منها بفعالية كبرى وحجم تكاليف أقل، فإننا بحاجة إلى بنية تحتية لتحميل تلك الطاقات، وهذا هو المجال الذي يبرز فيه قطاع البناء إلى الواجهة؛ لوضع الركيزة الثانية للثورة الصناعية الثالثة.

الأبنية هي السبب الرئيسي في ظاهرة الاحترار العالمي التي يسببها الإنسان؛ فهي تستهلك ما بين 30٪ و40٪ من كل الطاقة المنتجة، وهي المسؤولة عن إنتاج النسب نفسها من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون، وتجعل الابتكارات التكنولوجية الجديدة حالياً، من الممكن تحويل المباني الموجودة، وتصميم مبانٍ جديدة، يمكنها إنتاج بعض طاقتها الخاصة - أو كلها - من مصادر الطاقة المتجددة المتوافرة محلياً؛ لتتيح لنا إعادة تصور مستقبل المباني؛ لتكون "محطات للطاقة"، إن الآثار التجارية والاقتصادية، بعيدة المدى بالنسبة إلى قطاع العقارات بهذا الخصوص، وبالنسبة إلى العالم.

في خلال 25 سنة من الآن، سيتم تجديد ملايين المباني - المنازل والمكاتب ومراكز التسوق والمعامل والمجمعات الصناعية والتكنولوجية - أو إعادة إنشائها؛ لتصبح "محطات طاقة"، فضلاً عن كونها أماكن إقامة وعمل، وستجمع هذه المباني الطاقة، وتقوم بتوليدها محلياً؛ من طاقة الشمس، والرياح، والقمامة، والنفايات الزراعية والحراجية، وأمواج المحيطات ومدّها، ومصادر الطاقة المائية، وطاقة حرارة الأرض، وهي طاقة كافية لإنتاج حاجاتها من الكهرباء، وما يزيد عليها بحيث يمكن الاشتراك فيها.

وقد قام مصنع جنرال موتورز في آراجون بإسبانيا، وهو منشأة إنتاج كبرى للشركة في أوربا، مؤخراً بإنشاء محطة طاقة شمسية بسعة 10 ميجاواطات على سطحه، بتكلفة 78 مليون دولار، وبإمكان هذه المحطة توليد تيار كهربائي يكفي المصنع، أو توفير الكهرباء لـ 4600 منزل، وسيحقق هذا المشروع تكلفته خلال أقل من عشر سنوات؛ ليصبح بعدها توليد الكهرباء مجانياً تقريباً، باستثناء تكاليف صيانة محطة الطاقة الشمسية.

وفي فرنسا، تقوم شركة الإنشاءات الفرنسية العملاقة، بويجوس، ببناء أحدث مجمع للمكاتب التجارية في ضواحي باريس، باستطاعته جمع ما يكفي من الطاقة الشمسية؛ لتوفير ما يلبي حاجاته من الكهرباء وما يزيد عليها، بحيث يتم بيع الفائض، إلى شبكة الكهرباء الرئيسية.

وفي إسبانيا أيضاً، تم إنشاء مجمع والكا التكنولوجي في هويسكا، ضمن وادٍ في بيرنيس، وهو من الجيل الجديد من المجمعات التكنولوجية التي تنتج طاقتها المتجددة الخاصة بها في الموقع؛ لتولد تياراً كهربائياً يكفي جميع عملياتها تقريباً، ويوجد حالياً 12 مبنى مكاتب قيد العمل في مجمع والكا، و40 مبنى آخر من المقرر إنشاؤها، وتعمل المنشأة كلها تقريباً بواسطة أشكال الطاقة المتجددة؛ ومنها: طاقة الرياح، وطاقة المياه، والطاقة الشمسية، ويحتضن المجمع شركات رائدة في مجال التقنيات العالية؛ مثل: مايكروسوفت، وشركات أخرى في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقطاع الطاقة المتجددة.

ويتطلب وضع الركنين الأوليين للثورة الصناعية الثالثة - الطاقة المتجددة و"الأبنية التي تعمل؛ بوصفها محطاتِ طاقة" - موضع التنفيذ، أن يتم بالتزامن ووضع الركن الثالث موضع التنفيذ؛ ولتوليد أقصى قدر من الطاقة المتجددة، وتخفيض التكاليف إلى أدنى مستوى، سيكون من الضروري تطوير طرائق تخزين، تسهل تحويل الإمدادات المتقطعة من مصادر الطاقة هذه، إلى أصول يمكن الاعتماد عليها؛ فالبطاريات، وضخ المياه التفاضلي، والوسائل الأخرى، يمكنها أن توفر قدرة تخزين محدودة، ومع ذلك، فإن هناك وسيلة تخزين واحدة متاحة على نطاق واسع، وفعالة نسبياً، والهيدروجين هو الواسطة العالمية التي "تخزن" جميع أشكال الطاقة المتجددة؛ لتضمن توافر إمدادات مستقرة وموثوق بها لتوليد الطاقة، وبالقدر نفسه من الأهمية؛ لأغراض النقل.

إن الهيدروجين هو أخف العناصر وأكثرها توافراً في الكون، وعند استخدامه مصدرَ طاقة، يكون الماء والحرارة، هما المنتجان الثانويان الوحيدان له، ولقد حصلت سفننا

الفضائية على طاقتها من خلايا وقود الهيدروجين العالية التقنية، طوال أكثر من ثلاثين عاماً.

أما طريقة عمل الهيدروجين، فهي كما يأتي: تستخدم مصادر الطاقة المتجددة - الطاقة الشمسية، وطاقة الرياح، وطاقة المياه، وحرارة الأرض، وأمواج المحيطات - لإنتاج الكهرباء التي يمكن أن تستخدم هي ذاتها، من خلال عملية تسمى "التحلل الكهربائي"؛ لتحليل الماء إلى هيدروجين وأكسجين، ويمكن أيضاً، استخلاص الهيدروجين بشكل مباشر من محاصيل الطاقة، ومخلفات الحيوانات، والأحراش، والنفايات العضوية - الكتل الحيوية - من دون المرور بعملية التحلل الكهربائي.

النقطة المهمة التي نؤكدها، هي أن مجتمع الطاقة المتجددة، يصبح حيوياً إلى حد أنه يمكن تخزين ذلك الجزء من الطاقة على شكل هيدروجين؛ لأن الطاقة المتجددة متقطعة؛ فالشمس غير مشرقة دائماً، والرياح لا تهب دائماً، والماء لا يتدفق دوماً عندما يكون هناك جفاف، والمحاصيل الزراعية تتنوع، وعندما لا تتوافر الطاقة المتجددة، لا يمكن توليد الكهرباء ويتعطل النشاط الاقتصادي، ولكن، إذا أمكن استخدام بعض الكهرباء التي يتم توليدها عند توافر الطاقة المتجددة، في استخلاص الهيدروجين من الماء، وهو الذي يمكن عندئذٍ، تخزينه؛ ليتم تحويله لاحقاً إلى كهرباء، فإن المجتمع سيحصل على إمداد مستمر بالطاقة.

وفي عام 2008، أعلنت المفوضية الأوربية، مبادرة تكنولوجية مشتركة، هي شراكة طموح بين القطاعين العام والخاص؛ لتسريع التطبيق التجاري لاقتصاد الهيدروجين في الدول السبع والعشرين الأعضاء بالاتحاد الأوربي، مع تركيز أساسي على إنتاج الهيدروجين من مصادر الطاقة المتجددة.

وباعتماد التحول إلى الطاقة المتجددة، وتعزيز فكرة تطوير المباني؛ لتصبح محطات للطاقة، وتمويل برنامج فعال للبحث والتطوير في تكنولوجيا خلايا وقود الهيدروجين،

يكون الاتحاد الأوربي، قد نصب الركائز الثلاث الأولى للثورة الصناعية الثالثة، أما الركيزة الرابعة - وهي إعادة تشكيل شبكة الكهرباء على طول خطوط شبكة الإنترنت، بما يسمح للشركات وأصحاب المنازل بإنتاج حاجتهم من الطاقة ومشاركتها معاً - فهي الآن قيد الاختبار، من شركات الطاقة في أوربا والولايات المتحدة الأمريكية والصين ودول أخرى.

تُكوَّن الشبكة البينية الذكية، من ثلاثة عناصر أساسية؛ فالشبكات الصغيرة تتيح لملاك المنازل والمشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم والمشروعات الاقتصادية الكبيرة، إنتاج الطاقة المتجددة محلياً - من خلال خلايا الطاقة الشمسية وطاقة الرياح وطاقة المياه الصغيرة والنفايات الحيوانية والزراعية والقمامة - واستخدامها خارج نطاق شبكة الكهرباء؛ لتلبية احتياجاتهم الخاصة من الكهرباء، كما تتيح تقنية القياس الذكية للمنتجين المحليين فعالية كبرى في إعادة بيع طاقتهم لشبكة الطاقة الرئيسية، بالإضافة إلى استقبال الكهرباء من الشبكة؛ وهذا يجعل تدفق الكهرباء ثنائي الاتجاه، والمرحلة المقبلة في مجال تكنولوجيا الشبكة الذكية، هي تضمين أجهزة الاستشعار والرقائق في منظومة الشبكة كلها، وربط كل الأجهزة الكهربائية، ويسمح البرنامج لشبكة الكهرباء كلها أن تعرف كمية الطاقة المستخدمة، في أي وقت، وفي أي مكان على الشبكة، ويمكن استخدام هذا الترابط البيني؛ لإعادة توجيه استخدامات الطاقة وتدفقاتها، خلال فترات الهدوء وساعات الذروة، بل حتى للتكيف والتغيرات في أسعار الكهرباء من وقت إلى آخر.

وفي المستقبل، سيتزايد أيضاً، ارتباط شبكات المرافق الذكية بالتغييرات المناخية بشكل آني - تسجيل تغيرات الرياح وتدفق الطاقة الشمسية ودرجة حرارة المحيط - فيمنح هذا، شبكة الطاقة القدرة على ضبط تدفق الكهرباء بشكل مستمر، بما يتوافق وظروف الطقس الخارجية وطلب المستهلك؛ فإذا كانت شبكة الكهرباء على سبيل المثال، تشهد ذروة استخدام الطاقة، وزيادة محتملة في الحمل فوق طاقتها؛ بسبب الزيادة في الطلب، فالبرنامج يستطيع توجيه الغسالة في المنزل للانخفاض دورة واحدة في كل حمل، أو تخفيض تكييف الهواء درجة واحدة، ويحصل المستهلكون الذين يوافقون على التعديلات البسيطة في

استخدامهم الكهرباء، على تخفيضات في فواتيرهم؛ ومادام السعر الحقيقي للكهرباء على الشبكة، يختلف خلال أي فترة من اليوم، فإن معلومات الطاقة اللحظية تفتح الباب لعملية "التسعير الديناميكي" التي تسمح للمستهلكين بالزيادة أو التخفيض في استخدامهم الطاقة تلقائياً، بحسب سعر الكهرباء على الشبكة، كما يسمح التسعير الأحدث لمنتجي الطاقة على الشبكة الصغيرة المحلية، إما بإعادة بيع الطاقة للشبكة أو الانفصال التام عن الشبكة، ولن تقف الشبكة البينية الذكية عند منح المستخدمين النهائيين مزيداً من الكهرباء على خياراتهم من الطاقة، بل ستؤدي أيضاً إلى تحقيق كفاءات جديدة للطاقة في توزيع الكهرباء.

وتتيح الشبكة البينية، إعادة توزيع أوسع للطاقة، وبشكل متسارع يصبح اليوم التدفق المركزي والتدفق الهيكلي للطاقة "من أعلى إلى أسفل"، أمراً تجاوزه الزمن، وفي الحقبة الجديدة، تُحول الشركات والبلديات وأصحاب المنازل إلى منتجين ومستهلكين لطاقتهم الخاصة؛ وهذا هو ما يشار إليه بعملية "التوليد الموزع".

كما توفر الشبكة الجديدة الموزعة، البنية التحتية الأساسية للتحول من المركبات ذات محرك الاحتراق الداخلي العامل بالبترول، إلى المركبات الكهربائية العاملة بخلايا الهيدروجين، كما تعمل المركبات الكهربائية والعاملة بخلايا الهيدروجين "محطاتِ طاقة متحركة على عجلات"، ذات قدرة على توليد 20 كيلوواطاً أو أكثر؛ ومادامت السيارة أو الحافلة أو الشاحنة العادية تبقى معظم الوقت واقفة، فيمكن وصلها في أثناء ساعات الوقوف عن العمل، إلى شبكة كهرباء المنزل أو المكتب أو شبكة الكهرباء الرئيسية التفاعلية، بحيث توفر قدراً إضافياً من الكهرباء للشبكة.

كان إطلاق محرك الاحتراق الداخلي، وبنية الطرق السريعة الخاصة بالسيارات، بداية حقبة النفط والثورة الصناعية الثانية في القرن العشرين، تماماً مثلما كان إطلاق المحرك

البخاري، والقطار والبنية التحتية للسكك الحديدية، بداية حقبة الفحم والثورة الصناعية الأولى في القرن التاسع عشر.

دائماً ما تحدث ثورات المواصلات، ضمن ثورات كبرى في مجال البنى التحتية، ولقد تطلبت ثورة المحرك البخاري العامل بالفحم الحجري، تغييراً كبيراً في البنية التحتية؛ ومن ذلك: الانتقال بالمواصلات من الطرق المائية إلى السكك الحديدية، والتنازل عن الأراضي العامة؛ لمصلحة تطوير بلدات ومدن جديدة، على طول وصلات الطرق والتقاطعات، وكذلك، تطلب إطلاق محرك الاحتراق الداخلي العامل بالبنزين، بناء نظام طرقات محلي، وإنشاء خطوط أنابيب النفط، وإنشاء ممرات تجارية وسكنية جديدة بين الضواحي، على طول نظام الطرق السريعة داخل الدولة.

ويتطلب التحول من السيارات ذات محرك الاحتراق الداخلي، إلى السيارات الكهربائية والعاملة بخلايا الهيدروجين، التزاماً مماثلاً جديداً بالبنية التحتية لثورة صناعية ثالثة.

وفي عام 2008، أطلقت شركة ديملر و(آر.بي.دبليو) - ثانية كبرى شركات المرافق والكهرباء في ألمانيا - مشروعاً في برلين؛ لإقامة محطات لإعادة شحن السيارات الكهربائية، من نوعي: "سمارت"، و"مرسيدس"، في أنحاء العاصمة الألمانية، كما تقوم رينو - نيسّان، بإعداد خطة مماثلة لتوفير شبكة من محطات إعادة شحن البطاريات، في إسرائيل والدنمارك والبرتغال، وسيتم استخدام محطات شحن الطاقة الكهربائية الموزعة؛ لخدمة سيارات رينو ميجان الكهربائية كلها، وبحلول عام 2030، ستتم إقامة محطات شحن للسيارات الكهربائية والعاملة بخلايا الهيدروجين في جميع الأنحاء تقريباً، على طول الطرقات، وفي المنازل والمباني التجارية والمصانع ومواقف السيارات والمرائيب؛ لتوفر بنية تحتية موزعة لإرسال الكهرباء إلى شبكة الطاقة الرئيسية، بالإضافة إلى تلقي الكهرباء منها.

تدخل شركات: (آي.بي.إم)، وجنرال إلكتريك، وسيمنز، وغيرها من الشركات العالمية في مجال تقنية المعلومات، لتوها إلى سوق الطاقة الذكية، بالتعاون وشركات المرافق؛

لتحويل شبكة الطاقة إلى شبكة بينية مشتركة، بحيث يتمكن ملاك المنازل من إنتاج طاقتهم الخاصة وتقاسمها معاً، وتباشر شركات؛ مثل: (سي.بي.إس.إنيرجي)، في سان أنطونيو بولاية تكساس، وسنتربوينت يوتيليتي في هيوستن بولاية تكساس، وإكسل إنيرجي في بولدر بكولورادو، وسمبرا إنيرجي، وساوثيرن كال إديسون بكاليفورنيا، بوضع أجزاء الشبكة الذكية للوصل بين المباني السكنية والتجارية.

ويبقى السؤال الذي كثيراً ما يطرح، هو: هل الطاقة المتجددة تستطيع على المدى الطويل، أن توفر ما يكفي من الكهرباء؛ لتشغيل الاقتصاد المحلي أو الاقتصاد العالمي، أو لا؟ تماماً مثلما تتيح تقنيات شبكة نظم المعلومات من الجيل الثاني للشركات، توصيل آلاف أجهزة الكمبيوتر المكتبية؛ وهذا ينتج منه مستوى قدرة حوسبة موزعة أكبر بكثير من أقوى أجهزة الكمبيوتر المركزية نفسها، ويستطيع ملايين المنتجين المحليين للطاقة المتجددة، الموصولين بشبكة المرافق الذكية، الإنتاج والمشاركة في طاقة كهربائية ذات توزع أكثر من أشكال الطاقة المركزية القديمة - النفط والفحم والغاز الطبيعي والطاقة النووية - التي نعتمد عليها حالياً.

من السياسات الجغرافية إلى سياسات المحيط الحيوي

عندما تتولى كل عائلة وشركة، مسؤولية رقعتها الصغيرة الخاصة من المحيط الحيوي، بتعزيز الطاقة المتجددة، ويتقاسمها ملايين الأشخاص الآخرين على شبكة الطاقة الذكية التي تمتد عبر القارات، نصبح مترابطين فيما بيننا بشكل وثيق، على أكثر المستويات الأساسية للوجود على الكرة الأرضية، من خلال التشارك برعاية الطاقة التي تحتضن هذا الكوكب، وتحافظ على جميع أشكال الحياة عليه.

ولا تقف حدود ثورة الاتصالات الموزعة الجديدة عند تنظيم الطاقات المتجددة الموزعة فحسب، بل تعمل أيضاً على تغيير الوعي البشري؛ فالثورة الحاصلة في تقنية

الاتصالات والمعلومات، تعمل بسرعة على توسيع الجهاز العصبي المركزي لمليارات البشر، وتربط الجنس البشري عبر الزمان والمكان؛ لتتيح ازدهار ميزة التعاطف على نطاق عالمي، أول مرة في التاريخ.

سيعتمد السؤال في كوننا سنبدأ بالتعاطف فيما بيننا أو لا، على كيفية استخدامنا وسيلة الاتصالات الموزعة، ومع أن تقنيات الاتصالات الموزعة - وقريباً جداً الطاقات المتجددة الموزعة - تربط بين أفراد الجنس البشري، فإن ما يدعو إلى الدهشة، هو أن أحداً ما، لم يقدم سبباً يسوغ لماذا ينبغي أن نكون موصولين، إننا نتحدث بلهفة، عن الانضمام إلى شبكات الاتصالات العالمية، ولكن كلامنا قليل على سبب رغبتنا في التواصل معاً، على ذلك النطاق؛ فالتفسيرات الضعيفة الوحيدة المقدمة حتى الآن، هي: التشارك بالمعلومات والترفيه، وتطوير التبادل التجاري، وتسريع عولمة الاقتصاد، ولكن، ماذا لو أوكلنا إلى شبكة الاتصالات العالمية الموزعة، مهمة مساعدتنا في إعادة التواصل العميق، والمحيط الحيوي المشترك الذي يدعم جميع أشكال الحياة؟

المحيط الحيوي هو النطاق الضيق الذي يمتد إلى نحو أربعين ميلاً من قاع المحيط إلى الفضاء الخارجي؛ حيث تتفاعل الكائنات الحية والعمليات الجيوكيميائية، على الكرة الأرضية؛ لتدعم دورة حياة بعضها بعضاً، نحن نتعلم أن وظائف المحيط الحيوي تشبه كائناً حياً لا يُجَزَّأ، إنها علاقات تكافلية مستمرة بين جميع الكائنات الحية، وبينها وبين العمليات الجيوكيميائية التي تضمن بقاء الكوكب الحي، والأنواع المنفردة التي تعيش في غلاف محيطه الحيوي، وإذا تشابكت حياة البشر والأنواع ككل، وسائر الأشكال الأخرى للحياة، مع بعضها بعضاً، ومع الجيوكيمياء الخاصة بالكوكب بتناغم غني، ومعقد يحافظ على الحياة نفسها، فعندئذٍ نكون جميعاً، معتمدين على صحة الكائنات الحية ككل، ومسؤولين عن صحتها؛ فالنهوض بتلك المسؤولية؛ يعني أن نعيش حياتنا ضمن أحيائنا ومجتمعاتنا، بطرائق تعزز الرخاء العام للمحيط الحيوي الأوسع الذي نقطنه، والثورة الصناعية الثالثة تتيح لنا فرصة مناسبة تماماً للقيام بذلك.

تتيح لنا الثورة الصناعية الثالثة، والعهد الجديد للرأسمالية الموزعة، صوغ منهج جديد نحو العولمة، يشدد في هذه المرة على "طابع القاريّة"، ابتداءً من القاعدة صعوداً؛ ولأن الطاقات المتجددة، موزعة تقريباً بالتساوي حول العالم، فإنه من المحتمل أن تتمتع كل منطقة بوفرة من الطاقة التي تحتاج إليها؛ لتحقق الاكتفاء الذاتي نسبياً، والاستمرارية في نمط حياتها، وتكون في الوقت ذاته، مرتبطة بينياً بواسطة شبكات ذكية بمناطق أخرى، عبر الدول والقارات.

وعند تمكين كل مجتمع محلياً، سواء بالتعبير الحرفي أو المعنى المجازي، يمكن المجتمع أن يشارك مباشرة في تجارة إقليمية وعبر وطنية وقارية وعالمية محدودة، من دون القيود الشديدة التي تفرضها السياسات الجغرافية التي تشرف على توزيع الطاقة القائمة على الوقود الأحفوري الممتاز واليورانيوم.

لقد جلب "طابع القارية"، معه شكلاً جديداً من أشكال الحكم؛ فالدولة القومية التي نشأت جنباً إلى جنب مع الثورتين الصناعيتين الأولى والثانية، ووفرت آلية تنظيمية لإدارة نظام الطاقة الذي يشمل الغلاف الأرضي، لا تناسب ثورة صناعية ثالثة، نطاقها هو المحيط الحيوي، كما أن الطاقات المتجددة الموزعة، وهي التي يتم توليدها محلياً وإقليمياً، والمشتركة بشكل مفتوح بين الأقران، عبر مساحات الأراضي الواسعة المتجاورة والمتصلة ببعضها بعضاً، بواسطة شبكات المرافق، وسلاسل الإمداد والتوريد الذكية، تفضل شبكة متصلة من مؤسسات الحكم، التي تغطي قارات كاملة.

ويعد الاتحاد الأوربي أول مؤسسة حكم قارية، في حقبة الثورة الصناعية الثالثة، وقد بدأ مسبقاً بوضع البنية التحتية لنظام طاقة، يشمل أوربا، مع القوانين واللوائح والمعايير اللازمة لتشغيل شبكة مواصلات واتصالات وطاقة بشكل فعال، بحيث ستمتد من البحر الأيرلندي إلى أعتاب روسيا في منتصف القرن، كما يتم تشكيل الاتحادات السياسية القارية الآسيوية والإفريقية واللاتينية، ومن المحتمل أنها ستكون مؤسسات الحكم الرئيسية، كل واحدة منها في قارتها بحلول عام 2050.

وفي هذا العهد؛ عهد الطاقة الموزعة، ستكون مؤسسات الحكم ذات شبه أكثر، بأعمال النظم البيئية التي تديرها؛ ومثلما تعمل الموائل ضمن النظم البيئية، والنظم البيئية ضمن المحيط الحيوي في شبكة من العلاقات المتبادلة، سوف تعمل مؤسسات الحكم على نحو مماثل في شبكة تعاونية من العلاقات بالمجتمعات المحلية والمناطق والدول التي تشكل جزءاً من القارة ككل، ويعمل هذا الكائن السياسي المعقد الجديد؛ مثل: المحيط الحيوي الذي يعتني هو به، بصورة متآزرة وطريقة متبادلة، وهذه هي "سياسة المحيط الحيوي".

إن سياسة المحيط الحيوي الجديدة تتجاوز الفروق التقليدية المحافظة/ الليبرالية المميزة جداً للسياسة الجغرافية لاقتصاد السوق الحديثة وعصر الدولة القومية، وتتعلق الفجوة الجديدة بالأجيال، وتناقض النموذج التقليدي التنازلي الخاص بتنظيم الحياة الأسرية، والتعليم، والتجارة، والحكم مع جيل أصغر سناً، وذي تفكير أكثر علانية وتوزعاً، وذي نمط طبيعة أكثر تعاونيةً وعالميةً، وأعماله ومجالاته الاجتماعية تفضل المشاعات المفتوحة المصادر، بالنسبة إلى جيل شبكة الإنترنت، تصبح "جودة الحياة" أمراً مهماً، بقدر الفرصة الفردية في تشكيل حلم جديد للقرن الحادي والعشرين.

لقد بدأت مرحلة التحول إلى الوعي بالمحيط الحيوي؛ إذ بدأ جيل الشباب في جميع أنحاء العالم، يدرك أن استهلاك الفرد اليومي من الطاقة والمصادر الأخرى، يؤثر في نهاية المطاف، في حياة جميع الناس الآخرين، وكل المخلوقات الأخرى التي تعيش على الأرض.

هناك "حضارة تعاطفية"، بدأت بالظهور؛ فجيل الشباب يعبر عن مشاعره التعاطفية، متخطياً مسألة الانتماء الديني والهوية الوطنية؛ ليشمل بمشاعره هذه البشرية جمعاء، والحياة الواسعة التي تغلف الأرض، ولكن اندفاعنا نحو التواصل التعاطفي الكوني، يواجه طاغوت التدهور الحتمي المتسارع، على شكل تغير مناخي؛ فهل يمكن أن نصل إلى وعي المحيط الحيوي والتعاطف العالمي في الوقت المناسب؛ لتفادي انهيار الكوكب؟

التوعية بالمحيط الحيوي في دول مجلس التعاون

سيتطلب الانتقال إلى الثورة الصناعية الثالثة، إعادة ترتيب وتنظيم للبنية التحتية الاقتصادية برمتها، في بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وإيجاد مجموعة من فرص العمل الجديدة، وسلع وخدمات جديدة لا تعد ولا تحصى، وسوف تحتاج الشعوب إلى الاستثمار في تكنولوجيا الطاقة المتجددة على نطاق واسع، وتحول ملايين المباني إلى محطات لتوليد الكهرباء، وترسخ الهيدروجين وغيره من تقنيات التخزين، عبر البنية التحتية الوطنية، وتحول السيارات من العمل بمحركات الاحتراق الداخلي، إلى سيارات كهربائية، وسيارات تعمل بخلايا الوقود، ووضع شبكة مرافق ذكية.

ستتطلب إعادة تشكيل البنية التحتية لكل دولة، وإعادة تجهيز الصناعات، إعادة تدريب جماعي للعمال على نطاق يطابق التدريب المهني والتدريب الحرفي عند بداية الثورتين الصناعيتين الأولى والثانية، وسوف تكون القوى العاملة في الوظائف الجديدة العالية التقنية للثورة الصناعية الثالثة، بحاجة إلى المهارة في مجال تكنولوجيات الطاقة المتجددة والمنشآت الخضر، وتقنية المعلومات وما تشمله من مهارات الحوسبة، وتكنولوجيا النانو، والكيمياء المستدامة، وتطوير خلايا الوقود، وإدارة شبكات الكهرباء الرقمية، ووسائل النقل الهجينة الكهربائية وتلك العاملة بالهيدروجين، ومئات المجالات التقنية الأخرى غيرها.

وسيكون رجال الأعمال والمديرون، بحاجة إلى إتمام التعليم؛ للاستفادة من نماذج العمل المتطورة؛ ومن ذلك: التجارة المفتوحة المصادر والمرتبطة بالشبكة، ومقاولات الأداء، واستراتيجيات البحث والتطوير الموزعة والتعاونية، وإدارة سلاسل الإمداد والتوريد المستدامة والمنخفضة الكربون، كما أن مستويات المهارات والأنماط الإدارية للقوى العاملة الخاصة بالثورة الصناعية الثالثة، ستكون مختلفة نوعياً عن القوى العاملة للثورة الصناعية الثانية.

تتطلب الثورة الصناعية الثالثة، ثورة في طريقة تعلم الطلاب؛ بهدف تزويد الأجيال المقبلة بالمعارف والمهارات التي سيحتاجون إليها؛ ليكونوا عمالاً منتجين في اقتصاد محيط حيوي مستدام.

وستكون البنية التحتية للمدارس نفسها، بحاجة إلى التحول؛ كي توفر مختبراً لبيئة تعلم خاصة بثورة صناعية ثالثة، كما ستحتاج الجامعات والمدارس إلى إعادة تشكيل أبنية مجمعاتها؛ كي تصبح بنية تحتية مناسبة للثورة الصناعية الثالثة، من خلال إدخال تكنولوجيات الطاقة المتجددة، وتقنيات تخزين الهيدروجين، وتوصيلات الشبكة الذكية؛ والهدف هو وصل مختلف الجامعات والمدارس، بمصفوفة ثورة صناعية ثالثة، يمكنها أن تبدأ بالانتشار في جميع أنحاء دول مجلس التعاون، ويمكن ربط هذه الشبكة المتطورة، بجمعيات الطاقة التجارية والسكنية في السنوات المقبلة؛ لتتحول إلى بنية تحتية قابلة للتشغيل الكامل، في منطقة الخليج كلها.

ومثلما كانت المدارس في العقود الغابرة، مجهزة بأجهزة الكمبيوتر الشخصية، وتوصيلات شبكة الإنترنت، بحيث كان الطلاب يستطيعون إنشاء معلوماتهم الخاصة، ومشاركتها آخرين عبر الفضاء الإلكتروني، فإن الجيل الجديد من الطلاب، سيكون مجهزاً بتقنيات الثورة الصناعية الثالثة، بحيث يمكنه الحصول على الطاقة المتجددة الخاصة به ومشاركتها عبر القارات، عبر فضاءات الطاقة: المشتركة والمفتوحة.

ستوفر البنية التحتية الخاصة بالثورة الصناعية الثالثة، مساحة تعلم؛ لإيجاد القوى العاملة المبادرة إلى المشروعات، والمحترفة والفنية المناسبة لعهد المحيط الحيوي.

ومع أن تزويد الطلاب بالمعرفة المهنية والتقنية والمهارات التي سيحتاجون إليها؛ لإدارة اقتصاد مستدام لما بعد حقبة الكربون أمر ضروري، فإنه ليس كافياً، وستحتاج دول الخليج إلى القدر نفسه من الاهتمام بتنمية محفزات التعاطف الفطري عند الطلاب؛ لإعداد الجيل القادم؛ كي يفكر ويعمل؛ بوصفه جزءاً من أسرة عالمية، تعيش في محيط حيوي مشترك.

وعندما نتحدث عن إحداث ثورة في طريقة تعلم طلابنا، فإننا نحتاج إلى فهم السياق الأوسع الذي يضع إطاراً؛ لإجراء تغييرات أساسية في مفاهيمنا حول التعليم؛ وفي نهاية المطاف، تنبع أفكارنا حول التعليم من تصوراتنا عن الواقع ومفاهيمنا حول الطبيعة، وخصوصاً، من حيث افتراضاتنا حول: طبيعة الإنسان، ومعنى الرحلة البشرية، وتصبح هذه التغييرات في الوعي البشري، مؤسسة في عملياتنا التعليمية، وما نعمد إلى تدريسه حقاً - في أي مرحلة زمنية من التاريخ - هو الوعي بحقبة ما.

في فجر اقتصاد السوق الحديثة، وحقبة الدولة القومية؛ على سبيل المثال - كما ذكرنا آنفاً - رأى فلاسفة التنوير - مع بعض الاستثناءات - أن البشر كائنات عقلانية ومستقلة، تحرك أفراده رغبات النفعية والمصالح المادية، وقد أنشأ المعلمون نظاماً تعليمياً حديثاً على المنوال نفسه؛ بهدف إبراز هذه الصفات.

للأسف! مايزال نظامنا التعليمي - على الأغلب - غارقاً في هذه الافتراضات التي مرّ بها الزمن، وهي الموروثة من عصر التنوير حول الطبيعة البشرية، وقاعة الدرس هي صورة مصغرة عن نظام المصنع وقوى السوق وحكومة الدولة القومية؛ فقد تم تعليم أجيال من الطلاب، اعتماداً على التفكير "بالمعرفة كقوة"، وعدّ التعلم من الأصول التي يكتسبها الفرد؛ لتعزيز مصلحته الشخصية المادية الخاصة، وتشدد العملية التعليمية على التعلم الذاتي - ويعد تقاسم المعرفة [في أثناء الامتحانات] غشاً - والمهمة هي تنشئة عمال ذوي كفاءة وإنتاجية؛ من أجل اقتصاد السوق، ومواطنين أوفياء وذوي حس وطني على الساحة السياسية.

ولئن كانت افتراضات التنوير هذه، وفرت الدافع الفكري المسوغ لزيادة ضخمة في الثروة؛ ليستفيد منها قسم كبير من الجنس البشري، لكانت تركت أيضاً، النظم البيئية للأرض في حالة فوضى وخيمة العواقب، بالنسبة إلى مستقبل جنسنا البشري.

إن تقارب نظم الطاقة الجديدة وتكنولوجيا الاتصالات الجديدة، لا يبشر بعصور اقتصادية جديدة فحسب، بل يغير أيضاً، الوعي البشري جذرياً، ويواكب الثورة الصناعية

الثالثة، نموذج تحول كبير، من الوعي الأيديولوجي إلى الوعي بالمحيط الحيوي، وبتوليد الطاقة في المجتمعات المجاورة لنا، وتقاسم الكهرباء بين الأقران في مشاعات مفتوحة، تمتد عبر القارات، نصل إلى فهم تواصلنا وترابطنا في محيط حيوي مشترك، ويتطلب التحول من الوعي الأيديولوجي إلى وعي المحيط الحيوي، إعادة النظر في مهمة التعليم.

تبرز النماذج التعليمية الجديدة الرامية إلى تحويل التعليم من مسابقة تنافسية إلى تجربة تعلم تعاونية وتعاطفية، مع محاولة المدارس والكليات مواكبة الجيل الذي نشأ على شبكة الإنترنت، وتستخدم للتفاعل والتعلم في شبكات اجتماعية مفتوحة؛ حيث تتم المشاركة بالمعلومات، بدلاً من تكديسها؛ وهكذا، تصبح المعرفة تعبيراً عن المسؤوليات المشتركة عن رفاه البشرية جمعاء وكوكب الأرض كله، لا قوة لتحقيق مكاسب شخصية.

ويمكن أن تصبح قاعة الدرس مختبراً لإعداد فئة الشباب للوعي بالمحيط الحيوي، وقد أصبح الطلاب فعلاً، على علم بأن طريقة حياتهم، تترك بصمة بيئية، تؤثر في حياة كل إنسان آخر، وفي المخلوقات الأخرى وفي الأرض التي نتعايش عليها، ويتعلم الطلاب؛ على سبيل المثال، أن هدر الطاقة في سيارة الأسرة أو المنزل؛ يؤدي إلى زيادة انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون في الغلاف الجوي، وأن تسخين الأرض الناتج من زيادة الانبعاثات، يمكن أن يؤدي إلى نقص كميات الأمطار، وزيادة الجفاف، في أجزاء أخرى من العالم؛ وهذا يؤثر سلباً في الإنتاج الغذائي، ويعرض المزيد من فقراء العالم لخطر سوء التغذية، بل المجاعة.

وينمو المعنى الجديد للتواصل والمحيط الحيوي والمسؤولية عنه، جنباً إلى جنب مع: ورشات عمل، ودورات التعاطف التي تساعد الطلاب على رسم الروابط العاطفية العالمية، بالطريقة نفسها التي تساعد بها المناهج البيئية، جيل الشباب على رسم الروابط البيئية العالمية، وقد عبر عن ذلك مايكل ماكديرموت - وهو مدير مدرسة متوسطة في سكارسديل بنيويورك - على هذا النحو: «بوصفنا مدرسة، بذلنا جهوداً كبيرة في مجال حقوق الإنسان... ولكن لا يمكن أن تجدوا أطفالاً ينقذون دارفور، ويعزلون أحد الزملاء في قاعة الطعام، على جميع الأشياء أن تتم معاً بتناغم».

إن منهاج التعاطف موجود حالياً في الولايات المتحدة؛ حيث يبدأ تدريس مناهج التعاطف في مدارس كثيرة، في مرحلة مبكرة من الصف الأول؛ أي من عمر خمس سنوات أو ست: ومن أكثر الابتكارات إثارة للاهتمام: شروع جذور التعاطف الذي بدأته المربية الكندية ماري جوردون، وتم تقديمه بنجاح في قاعات التدريس في جميع أنحاء كندا، وفي الولايات المتحدة مؤخراً؛ حيث تزور أم وطفلها الرضيع قاعة الدرس مرة واحدة في الشهر طوال مدة سنة دراسية كاملة، ويطلب إلى الطلاب أن يشاهدوا عن كثب التفاعل بين الأم والرضيع، ولاسيما كيفية التواصل والاستجابة بينهما.

تقول جوردون: إن وضع الطلاب في تواصل عاطفي مباشر، وعلاقة الود والعاطفة بين الأهل والرضيع، هو خطوة رئيسية في تنشئة أشخاص بالغين، يمتد التزامهم العاطفي؛ ليشمل مجمل المحيط الحيوي، وتقول أيضاً: «تعمل دروس جذور التعاطف على إيجاد مواطنين من أطفال العالم الذين يكتسبون أخلاق التعاطف، وحس المسؤولية الاجتماعية التي تجعلنا نفكر في أننا جميعاً، نشترك في قارب نجاة واحد، هؤلاء هم الأطفال الذين سوف يبنون مجتمعاً مدنياً، يتمتع بقدر أكبر من العناية والسلام، طفلاً بعد آخر».

ويترافق الوعي بالترابط العالمي البيئي، والترابط العالمي العاطفي الحديث النشوء، وثورة في طريقة تعلم الطلاب، ويبدأ النهج التقليدي في التدريس من الأعلى إلى الأسفل، وهو يهدف إلى تنشئة الإنسان المنافس والفرد المستقل، بإفساح المجال لتجربة تعليمية موزعة وتعاونية؛ تهدف إلى غرس شعور الطابع المشترك للمعرفة، أما الذكاء في طريقة التفكير الجديدة، فليس شيئاً يرثه المرء، أو مصدراً يحصل عليه، بل هو التجربة المشتركة التي توزع بين الناس.

إن التحول إلى ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الموزعة، وانتشار الشبكات الاجتماعية وأشكال العمل التعاوني على شبكة الإنترنت، يأخذان عملية التعليم خارج حدود قاعات التدريس، إلى بيئة تعلم عالمية، ضمن الفضاء الإلكتروني؛ يتواصل الطلاب

وأقرانهم في بلاد بعيدة، ضمن قاعات دراسة افتراضية، من خلال تقنيات ياهو، وسكايب؛ محولين البيئة التعليمية إلى قاعة درس عالمية، وبذلك، يحولون عملية التعلم إلى تجربة موزعة وتجربة تعاونية، تمتدان إلى جميع أنحاء العالم في الزمن الحقيقي.

ويؤدي امتداد الجهاز العصبي المركزي لقاعة الدرس؛ ليشمل الحضارة كلها، إلى تعرض الشبان لأقرانهم في مختلف الثقافات على نطاق واسع، متيحاً للحساسية التعاطفية أن تمتد وتتعمق؛ ويصبح التعليم تجربة كونية حقاً، مسرّعاً التحول إلى الوعي بالمحيط الحيوي.

ويمكن تصميم أجواء قاعات درس افتراضية في الجامعات والمدارس؛ لتربط طلاب الخليج بأقرانهم، في المدن والمناطق الموجودة عبر العالم؛ حيث يمكنهم المشاركة في بيئات التعلم الموزعة والتعاونية التي تنتشر في أنحاء العالم.

ويقابل هذا التوسع العالمي لبيئات التعلم، ضمن الفضاء الإلكتروني، توسع محلي لبيئات التعلم في الأحياء التي توجد فيها المدارس؛ فالجدران التي تفصل بين قاعات الدرس والمجتمع، تبدأ بالتلاشي؛ لأن عملية التعلم تُحول إلى تجربة موزعة، تشمل توزيع أساليب التعليم الرسمية وغير الرسمية معاً، في شرائح اجتماعية ذات تنوع أوسع وغنى أكثر في المجتمع المدني.

وفي خلال السنوات العشرين الماضية، أدخلت المدارس الثانوية والكليات الأمريكية، برامج تعلم الخدمة في منهاج التعليم، وهي تجربة تعلم تعاونية جداً؛ أدت إلى تغيير التجربة التعليمية بالنسبة إلى ملايين الشبان، ويُتوقع من الطلبة أن يتطوعوا في منظمات غير ربحية مجاورة، ومبادرات مجتمعية؛ ترمي إلى مساعدة المحتاجين، وتحسين رفاهية المجتمعات التي يعيشون فيها؛ بوصف ذلك جزءاً من شروط التخرج.

إن الانكشاف على شعوب متنوعة، من مختلف أنماط الحياة؛ قد أدى إلى طفرة تعاطفية بين الكثير من أفراد شباب الأمة، وتشير الدراسات إلى أن الكثير من الطلاب، يمر بتجربة

نضج مشاعره التعاطفية، من خلال الدخول إلى بيئات غير مألوفة؛ حيث يتلقى هؤلاء الدعوات إلى التواصل، ومساعدة الآخرين، وغالباً ما تكون هذه التجارب من النوع الذي يغير الحياة، ويؤثر في إحساسهم بالأمور التي تعطي حياتهم معنى.

ويؤدي تزايد عدد نظم المدارس والجامعات، إلى ترقية "تعلم الخدمة"، إلى مستوى علم أصول التدريس، عن طريق دمجها في بقية المنهاج الدراسي، وتنتعش موضوعات المعرفة عن طريق العمل المباشر، ويتعلم المرء من علم الاجتماع والعلوم السياسية وعلم النفس وعلم الأحياء والرياضيات والموسيقا والفنون والآداب وما شابه ذلك، في قاعة الدرس، ومن خلال المشاركة المباشرة مع الآخرين، من خلال الخدمة في المجتمع المحلي أيضاً.

ربما تطبق دول الخليج، أحد برامج تعلم الخدمة في جميع المدارس الثانوية؛ بوصف ذلك جزءاً من متطلبات التخرج.

ويبدأ التعليم الموزع والتعليم التعاوني، بفرضية أن حجم الحكمة المشتركة للمجموعة، هو في أكثر الأحيان، أكبر من خبرة أي فرد معين، وأنه من خلال تعلمهم معاً، فإن المجموعة تطور معارفها الجماعية، ومعرفة كل عضو أيضاً، من أعضاء هذه الجماعة.

لقد ظهرت قيمة التعليم الموزع والتعليم التعاوني، أول مرة في الخمسينيات من القرن العشرين، في بحث أعده إل. جي. أبيركرومبي، بالمستشفى الجامعي لجامعة لندن، وقد لاحظ الدكتور أبيركرومبي، أنه عندما يتعاون الطلاب في العمل، ضمن مجموعات صغيرة؛ لتشخيص حالة المرضى، فإنهم يتمكنون من معرفة الحالة الطبية بشكل أسرع وأدق، مما لو قام كل واحد منهم بذلك بشكل منفرد؛ فالسياق التعاوني أتاح للطلاب فرصة تحدي افتراضات بعضهم بعضاً، والاعتماد على أفكار ورؤى تخصصهم، والإجماع على نتيجة مدروسة حول حالة المريض.

وبرغم أن ذلك لمّا يصبح عرفاً بعد، فإن عدداً متزايداً من قاعات الدرس في الجامعات والمدارس الثانوية - ولو في الصفوف الأدنى - يتحول، على الأقل لفترة قصيرة من الزمن، إلى بيئة تعلم موزع؛ وهذا ليس أمراً غريباً بالنسبة إلى مجموعات الصفوف الكبيرة العدد؛ كي يتم تقسيمها إلى فرق عمل صغرى، يتم إعطاؤها واجباً جماعياً عندئذٍ، ثم تجتمع المجموعات مرة أخرى معاً، في حلقة دراسية مكتملة؛ حيث يطلعون على نتائج بعضهم بعضاً، وهي التي تقدم عادة بصورة تقارير تعدها المجموعات.

وفي بيئات التعلم الموزع والتعلم التعاوني، تصبح العملية بالقدر نفسه من الأهمية كالمنتَج؛ وهكذا، يفسح أسلوب التعلم الهرمي القديم، المجال أمام الطرائق المشتركة لتنظيم المعرفة، ويخف تركيز عملية التعلم على ضخ الحقائق إلى داخل دماغ الطالب الفرد فقط، ويركز بشكل أكبر على كيفية التفكير المتعاون والتفكير الناقد؛ ولكي يكون كل واحد منهما مجدياً وفاعلاً، يتطلب التعلم التعاوني احتراماً متبادلاً بين جميع المشاركين، في المجموعة، ورغبة في الإصغاء لوجهات نظر الآخرين، وأن يكون المرء منفتحاً للنقد، وراغباً في تقاسم المعرفة، ومسؤولاً عن المجموعة ككل، ومستعداً للمساءلة أمامها.

وربما يتم أيضاً، إدخال بيئات التعلم الموزع والتعلم التعاوني في المدارس الثانوية والجامعات، في دول الخليج.

وغني عن القول، أن التعلم الموزع والتعلم التعاوني يناسبان التعليم المتعدد الاختصاصات والدراسات المتعددة الثقافات؛ فالبيئة الأكاديمية، تشهد تحولاً من الضوابط المستقلة المحددة تماماً، والمغلقة الحدود، إلى الشبكات التعاونية التي يشارك فيها أشخاص من مختلف المجالات، ولكنهم يتبادلون المعارف بطريقة موزعة، أما النهج المختزل الأكثر تقليدية في دراسة الظواهر، فيفسح المجال أمام السعي لتساؤلات "الصورة الكبيرة"، حول طبيعة الواقع ومعنى الوجود؛ الأمر الذي يحتاج إلى المزيد من وجهات النظر المتعددة الاختصاصات.

وقد انتشرت الجمعيات الأكاديمية المتعددة الاختصاصات والصحف والمناهج في السنوات الأخيرة؛ وهذا يعكس تزايد الاهتمام بترابط المعرفة، وقد بدأ جيل جديد من الأكاديميين بالتخلي عن الفئات الأكاديمية ذات الطابع الأكثر تقليديةً؛ لإنشاء حقل بحوث أكثر تكاملاً، وتقوم مئات عدة من حقول الاختصاصات المتعددة؛ مثل: الاقتصاد السلوكي وعلم النفس البيئي والتاريخ الاجتماعي والفلسفة البيئية وأخلاقيات الطب الحيوي والمشروعات الاجتماعية والدين والأدب والصحة الشمولية، بتغيير جذري في "الأكاديمية"، وتنذر بنقلة نوعية في العملية التعليمية.

وفي غضون ذلك، وحدت عولمة التعليم، الناس من مختلف الثقافات، كل فئة منهم بحسب مرجعيتها الإنثروبولوجية الخاصة؛ والنتيجة هي مجموعة كبيرة من الوسائل الجديدة لدراسة الظواهر، وكل فئة منها متكيفة، إزاء تاريخ وسرد ثقافيين مختلفين.

وعندما يتم تناول أحد مجالات الدراسة، من منظور عدد من التخصصات الأكاديمية، ومن وجهات نظر ثقافية مختلفة، يتعلم الطلاب أن يكونوا أكثر انفتاحاً وقدرة، على عرض الظاهرة بأكثر من رأي واحد.

فالتعلم الموزع والتعلم التعاوني، بتركيزهما على تنبيه الذهن، والتناغم والآخرين، والتفاعلات غير الحكمية، والاعتراف بالإسهامات الفريدة لكل شخص، والإقرار بأهمية المشاركة العميقة والحس المشترك بالمعنى النابع من الأواصر القوية، أمور لا يسعها إلا أن تعزز مزيداً من المشاركة التعاطفية، وفي هذا المعنى، يعمل التعلم التعاوني على تحويل قاعة الدرس إلى مختبر للتعبير عن التعاطف، أما ما يثري، فهو ذاته العملية التعليمية.

إن التقويمات المبكرة لبرامج الإصلاح التعليمي الرائدة هذه، مشجعة، وقد أشار تقرير المدارس، إلى انخفاض ملحوظ في العدوانية والعنف وأنواع السلوك الأخرى غير الاجتماعية، وانخفاض في الإجراءات التأديبية، وزيادة في التعاون بين الطلاب، وسلوك أكثر اجتماعية، ومزيد من تركيز الانتباه في قاعات الدرس، وزيادة الرغبة في التعلم، وتحسن في مهارات التفكير الناقد.

وإذا كانت طبيعتنا الأساسية هي "التعاطف" فيما بيننا، فإن المحيط الحيوي، هو أكبر مجتمع لا يمكن أن يجزأ؛ حيث نعيش مع زملائنا من المخلوقات الأخرى؛ ومن ثم فإن مهمة التعليم ينبغي أن تكون مخصصة - جزئياً على الأقل - لمهمة إبراز جوهر وجودنا؛ حتى نتمكن من تحسين قدراتنا الكاملة؛ لا بوصفنا عمالاً منتجين في السوق فحسب، بل - وهذا هو الأهم - بوصفنا بشراً متعاطفين في المحيط الحيوي.

نحو علم أكثر تعاطفاً في عالم متعاون

يتطلب منا الاحتفاء بالتنوع الغني للحياة التي تشكل المحيط الحيوي، إعادة النظر في القيم المنهجية التي توصلنا من خلالها، إلى فهم العالم وتنظيمه من حولنا؛ فلقد أصبح العلم هو العقيدة الجديدة في العالم الحديث، ووضعنا ثقتنا في أيدي العلماء، على أمل أنهم سيكشفون أسرار الوجود، ويجدون سبلاً جديدة؛ لتسخير الطبيعة؛ للنهوض بمدينة فاضلة دنيوية، ولكن، هل من الممكن أن يكون الأسلوب العلمي الذي صرنا نعتمد عليه؛ عرّافاً لنا من دون منازع، إزاء ما يخص جميع المسائل ذات الصلة بذلك، منهجية معيبة جداً، ويميل نحو وجهة نظر ضيقة جداً عن الواقع؟

لقد قدمت طريقة فرانسيس بيكون العلمية إلى اقتصاد السوق الحديث، وعصر الدولة القومية، أسلوباً خاصاً للفحص، والشرح، والتأثير في الظواهر التي عكست أفكار عصر التنوير، حول الطبيعة البشرية نفسها، أكثر من أي مفهوم منفرد آخر، وإذا كانت الطبيعة البشرية منفصلة وموضوعية وعقلانية وحسابية ومستقلة ونفعية، فينبغي لأي وسيلة لدراسة الطبيعة، أن تتماشى والافتراضات والقيم ذاتها.

ويتم تعريف الأطفال بالطريقة العلمية في المدرسة المتوسطة، وإخبارهم بأنها العملية الدقيقة الوحيدة التي يمكن من خلالها، جمع المعلومات والتعرف إلى العالم الحقيقي من حولنا.

كما يتم إرشاد الطلاب إلى أن أفضل أسلوب للتحقيق في الظواهر واكتشاف الحقائق هو المراقبة الموضوعية؛ بالإضافة إلى تأكيد الحياد النزيه، ولا يعد المراقب العلمي أبداً أحد المشاركين في الواقع الذي يراقبه، بل هو متلصص فقط، وغالباً ما يتم تقويم الظواهر، من حيث قياسها بدقة، وطرح أي شعور بالقيمة الجوهرية خارج المعادلة؛ ومن ثم فقد أصبحنا نعيش في عالم مادي بحت، مجرد من الجودة.

لا عجب إذاً! أن أجيالاً من أطفال المدارس وجدت تجربة التعلم محبطة ومنفرة، ويتوقع منهم التخلي عن شعور الرهبة، وإلغاء العاطفة، وأن يصبحوا غير مبالين، ويقوموا بدور المتفرج على الوجود، من دون تدخل، كيف يتوقع أي منا أن يجد معنى شخصياً لعالم كهذا أو أن ينخرط فيه؟ المنهج العلمي على خلاف - تقريباً - مع كل شيء نعرفه عن طبيعتنا وطبيعة العالم؛ فهو ينفي الجانب الارتباطي بالواقع، ويحظر المشاركة، ولا يتيح أي مجال للمخيلة التعاطفية، وفي الواقع، يطلب إلى الطلاب أن يصبحوا غرباء في العالم.

وتجدر الإشارة، إلى أنه في بداية عصر العقل أيضاً، لم يتفق الجميع مع نهج بيكون في التحري عن حقائق الطبيعة، وقد أورد جوته ذاته استثناءً، وجادل بأن أفضل الأساليب للتعرف إلى الطبيعة هو المشاركة؛ بدلاً من الوقوف موقف المتفرج غير المبالي؛ فعند دراسة مورفولوجيا النبات، على سبيل المثال، على عالم النبات أن يدخل في حياة النبات، وقد وصف جوته نهجه العلمي بأنه «مذهب تجريبي دقيق، يعمل بأسلوب أكثر عمقاً للتماثل إزاء الهدف، ويصبح بذلك نظرية فعلية».

وتكاد طريقة جوته العلمية تكون معاكسة طريقة بيكون؛ فجوته يعتقد بأن «قوة الفكر تكون نشيطة عند اتحادها مع الأشياء»، وأن «التفكير لا يفصل نفسه عن الأشياء»، وقال جوته: إن الفطنة الحقيقية لا تأتي من المراقبة المستقلة، ولكن من المشاركة العميقة بالظواهر التي هي قيد التحقيق.

بقيت تأملات جوته حول المنهج العلمي المناسب، كامنة ما يزيد على 130 سنة، ولكنْ، تلقفها ثانية عدد من علماء النفس في النصف الأخير من القرن العشرين؛ فقد قال

هاينز كوهوت: إن المنهجية العلمية القائمة، كانت "التجربة البعيدة"؛ ولذلك، أزيلت من المراقبة الفعلية، واقترح نظرية تجريبية بديلة أسماها "التجربة القريبة"؛ لأن البيانات التي تم جمعها، تدفقت مباشرة من التعاطف والاستبطان.

وقد اعتقد كوهوت بأن أهم إسهام لعلماء الفلسفة في الفكر العلمي «هو أنه ضم التعاطف والطريقة العلمية التقليدية... »، كما أن إدخال التعاطف في مجال العلم؛ "أداة مراقبة"، سيؤدي - بحسب رأي كوهوت - إلى «زيادة عمق التحقيقات التي قام بها عدد من فروع المعرفة العلمية، واتساعها»، كما قال كوهوت: إن دمج التعاطف في صميم طريقة علمية صارمة كان أساسياً؛ خشية أن تصبح المساعي العلمية «أكثر انعزالاً عن الحياة البشرية»، وقد ذكّر كوهوت زملاءه: كيف أن النهج المدروس والأسلوب غير المغرض والنظر العقلاني للعلم، أمور قامت بدور فاعل في القرن العشرين، بتعزيز أهداف النظم الشمولية الوحشية، وأدى إلى «بعض أكثر الأهداف التي عرفها العالم همجية».

لم يقصد كوهوت أن يطرح الطبيعة المجردة للبحث العلمي التقليدي، بل تعميق عملية التحقيق التي تمت عليها أفكار من هذا القبيل؛ وخلص كوهوت إلى أن «هذا المزيج من تجميع البيانات التعاطفي - الاستقرائي مع صوغ مجرد وشرح نظري... يشكل خطوة ثورية في تاريخ العلم»، وقال كوهوت: إن المثال الجديد في مجال العلم، «يمكن تلخيصه بعبارة تذكيرية واحدة: ليس علينا أن نسعى جاهدين للتعاطف العلمي فحسب، بل للحصول على العلم التعاطفي أيضاً».

واتفق أبراهام ماسلو - من بين آخرين - مع رؤية كوهوت لعلم جديد، وحاول تهدئة الغضب المتزايد داخل المؤسسة العلمية، من خلال توضيح ما يمكن أن يكون أخطر تحد للعلم الحديث في صورته الحديثة، وكتب: «أود حقاً، أن يتم فهمي على أنني أحاول توسيع مجال العلم، لا تدميره، وليس من الضروري أن نختار بين التجربة والاختزال، بل تُمثل مهمتنا بدمجهما».

لقد احتقر ماسلو فكرة أن باستطاعة مراقب محايد، غير مشترك ومعزول عن الواقع والوجود، أن يحقق الكثير من التبصر لكيفية عمل الواقع أو معنى الوجود؛ وقد علل ماسلو ذلك - مثله مثل جوته وكوهوت - بأن «المراقبين الأكثر حساسية قادرون على دمج قسم أكبر من العالم في الذات؛ أي أنهم قادرون على تحديد مجال دوائر أوسع وأكثر شمولاً للكائنات الحية والجمادات والتعاطف وإياها».

أورد ماسلو؛ لتوضيح وجهة نظره، مثالاً على حالة شخص مجهول مدمن على الكحول، فإن شخصاً مدمناً تعافى من إدمانه على الكحول، يعرف حقاً عن واقع المدمنين أكثر بكثير مما يعرفه مراقب حيادي نزيه، ودعا ماسلو إلى ما سماه "استراتيجية استقبالية" للمعرفة؛ وهو يعني بها «رغبة في عدم التدخل في الأشياء لتكون هي نفسها، وصبراً لانتظار البنية الداخلية للآفاق؛ كي تكشف نفسها لنا؛ أي العثور على النظام، بدلاً من القيام به»، وقد أشار إلى أن هذا الأسلوب حقق نتائج علمية مثلى في مجالات محددة؛ هي: علم الأعراق البشريّة، وعلم السلوك عند الحيوان، وعلم النفس السريري، وعلم البيئة.

رسَخ مفهوم ماسلو حول "موضوعية الرعاية" طوال أكثر من نصف قرن، منذ أن فكر عميقاً أول مرة بالحاجة إلى أسلوب علمي ثانٍ، واستخدم جيلاً جديداً من الباحثين؛ أمثال: جين جودال في علم الرئيسيات، وحول "التجربة القريبة"، وهي نهج جاد للبحث العلمي؛ للحصول على اكتشافات ورؤى جديدة، حول ماهية الطبيعة التي كان من المستحيل أن نتخيل الحصول عليها بالمنهج العلمي التقليدي النزيه ذي القيمة المحايدة.

ويبرز علم جديد يُميَّز بمبادئه التشغيلية وافتراضاته الأكثر توافقاً والطرائق التعاطفية في التفكير، وينظر العلم القديم إلى الطبيعة؛ بوصفها أشياء، أما العلم الجديد فينظر إلى الطبيعة؛ بوصفها علاقات، ويُميز العلم القديم بالانعزالية والاستملاك والتشريح والاختزال، ويُميز العلم الجديد بالمشاركة والاستكمال والتكامل والشمولية، ويلتزم العلم القديم بجعل الطبيعة منتجة، أما العلم الجديد فيعنى بجعل الطبيعة مستدامة، ويسعى

العلم القديم لامتلاك السلطة على الطبيعة، أما العلم الجديد فيسعى للشراكة مع الطبيعة؛ العلم القديم يمنح الاستقلالية عن الطبيعة أولوية، والعلم الجديد يمنحها إعادة مشاركة الطبيعة هذه الأولوية.

إذا كنا نستطيع تسخير حساسيتنا التعاطفية، وإقامة أخلاقيات عالمية جديدة؛ لتحقيق الانسجام في العلاقات الكثيرة التي تؤلف منها قوى إدامة الحياة على هذا الكوكب، فإننا سنكون قد تخطينا الافتراضات الفلسفية المستقلة، ذات المصلحة الذاتية والمصلحة النفعية التي رافقت الأسواق الوطنية وحكم الدولة القومية، وانتقلنا إلى حقبة الوعي بالمحيط الحيوي الجديدة.

الخلاصة

يمكن دول الخليج أن تصبح مختبراً لإعداد الأجيال المقبلة؛ للعيش في عالم المحيط الحيوي، ولكن تحقيق التغيير الجذري في عملية التعليم، لن يحدث بين عشية وضحاها، وسيتطلب هذا النوع من التغيير الموصى به، جيلاً أو أكثر لتنفيذه بشكل كامل، ولكن، إذا بدأت دول الخليج الآن عملية مدروسة؛ لإعادة تقويم أصول التدريس والنماذج والمهارسات التعليمية الحالية؛ بهدف تطوير خطة طويلة الأمد لإعداد أجيال المستقبل؛ للعمل في اقتصاد ثورة صناعية ثالثة، والعيش في حقبة المحيط الحيوي، فإنها ستشكل سابقةً بالنسبة إلى المناطق الأخرى من العالم.

القسم الأول

واقع الفجوة بين التعليم وسوق العمل في دول مجلس التعاون ومؤشراتها

الفصل الأول

العلاقة بين نمط التنـمية الاقتصادية وتحديات أسـواق العـمل في دول مجلس التعاون

معالي صقر غباش

تتناول هذه الورقة، تحديات رئيسية تواجهها أسـواق العمـل بـدول مجلـس التعـاون لدول الخليج العربية - وفي مقدمتها توفير فرص العمل في القطاع الخاص لمواطنيها - مـن خلال تسليط الضوء على جذور هذه التحديات الكامنة في خيـارات التنميـة الاقتـصادية، وما تفرزه من فرص عمل، محددة بذلك السمات الرئيسية لجانب الطلب في سوق العمـل؛ وهذا يتيح لنا استكمال معالجتنا لمخرجات التعليم؛ بوصفها عنصراً من العنـاصر المحـددة لخصائص العرض، ورسم صورة متكاملة لمتطلبات الإصلاح.

وتنقسم هذه الورقة إلى ثلاثة محاور:

1. عرض خصائص النمو الاقتصادي بدول مجلس التعاون، وتطور أسواق العمل فيها، والمسببات الرئيسية لما تواجهه من تحديات مشتركة.
2. التحديات المزمنة التي تواجه مـواطني دول المجلـس في الـدخول إلى سـوق العمـل، وتقويم مدى نجاح السياسات الحالية في معالجتها.
3. نظرة نحو المستقبل، وأسس الانتقال إلى نمط جديد من التنمية الاقتصادية، تبدل مـن خصائص أسواق العمل في جانبَي العرض والطلب، وتفسح المجال لحجـم مـشاركة أوسع لدى مواطني دول المجلس.

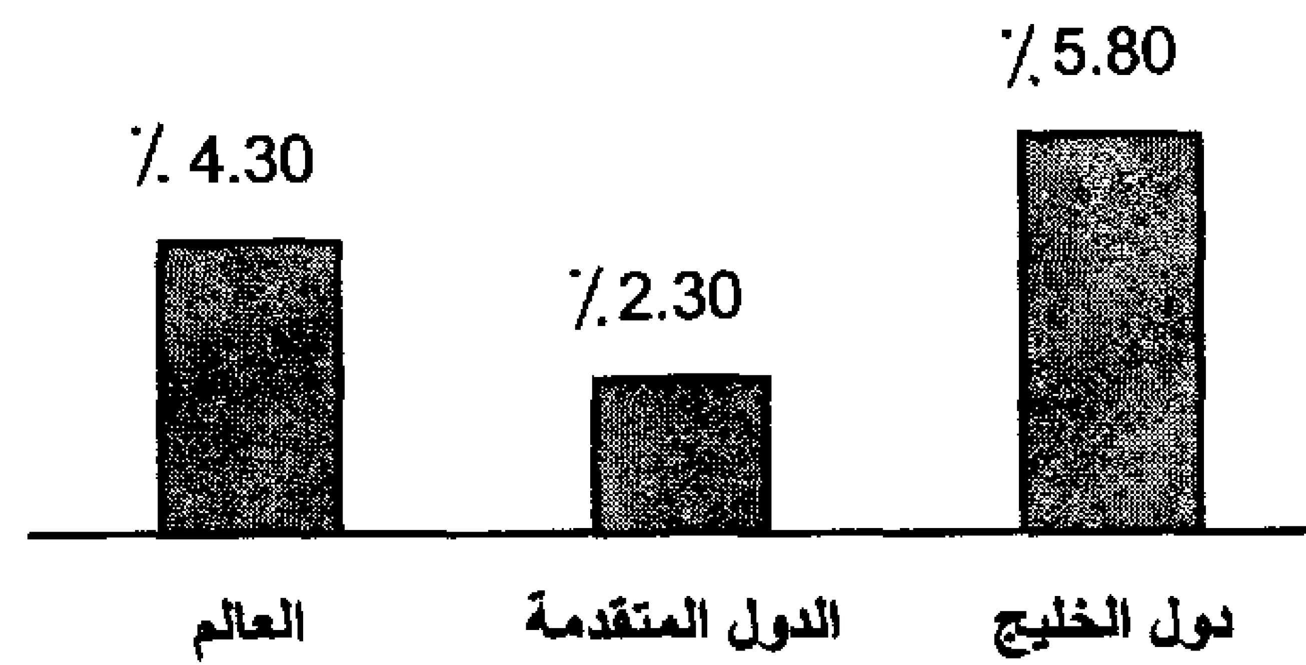
خصائص النمو الاقتصادي وتطورات أسواق العمل الخليجية

لا جدال في أن دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، قد شهدت خلال فترة وجيزة نسبياً، تطوراً غير مسبوق في عملية التنمية الاقتصادية والمؤسساتية والبشرية؛ وهذا أدى إلى ارتفاع ملحوظ في معدل دخل الفرد، كما أدى إلى تحسين الخدمات الاجتماعية؛ وفي مقدمتها: التعليم والصحة، لدى المواطنين الخليجيين، وانفتحت دول المجلس على الاقتصادات المتقدمة والناشئة معاً، وأصبحت تلك الدول ذات اندماج أكبر وتلاحم أكثر بالاقتصاد العالمي، بمقياس حركة التبادل التجاري، وانتقال رأس المال، وتدفق العمالة الخارجية.

وفي خلال الفترة 2000 – 2008، على سبيل المثال، بلغ إجمالي نمو الناتج المحلي الفعلي في دول الخليج 8.5٪ سنوياً، متفوقاً بذلك على معدل النمو السنوي العالمي البالغ 3.4٪، وعلى معدلات نمو الدول المتقدمة البالغة 3.2٪، (انظر الشكل 1-1)، وقد واكب هذا النمو تحولات اقتصادية واجتماعية مهمة، في جميع دول مجلس التعاون؛ إذ عمدت هذه الدول، إلى تنويع اقتصاداتها؛ لئلا يظل اعتمادها مقصوراً على قطاع النفط، ونمت مدنها الرئيسية بشكل غير مسبوق.

الشكل (1 – 1)

معدل النمو في دول الخليج والعالم (2000 – 2008)



المصدر: صندوق النقد الدولي، 2009.

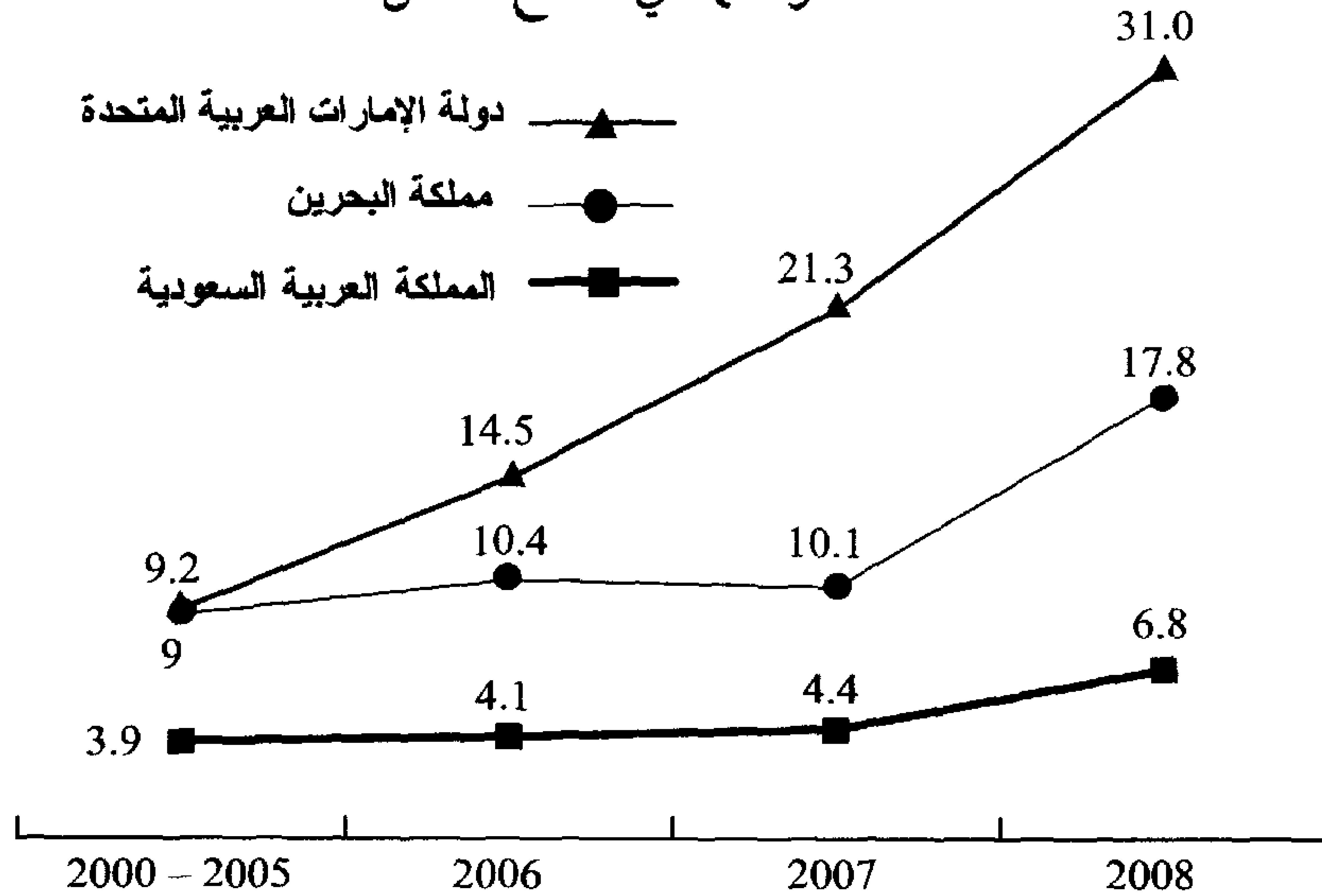
ومن الجدير بالذكر، أن نمط النمو الذي ساد في منطقة الخليج اعتمد على الاستثمار في قطاعات، تتطلب عمالة مكثفة، وقدرة تمويلية كبيرة؛ ومنها على سبيل المثال: القطاعات

المعنية بتطوير البنية التحتية، والمشروعات العقارية العملاقة؛ وهذا أدى إلى معدلات نمو مرتفعة؛ بفعل تراكم وسائل الإنتاج؛ (أي العمالة ورأس المال)، لا بفعل القيمة الحقيقية المضافة إلى الاقتصاد؛ أي بفعل زيادة الإنتاجية، كما أن طبيعة المنطقة الغنية بمواردها المالية، ساعدت على تشجيع الاستثمار في تلك المشروعات، ولكن في ظل محدودية أعداد القوى العاملة المواطنة في دول المجلس؛ وهذا ذاته أدى إلى اعتماد القطاع الخاص الخليجي اعتماداً مكثفاً، على استقدام العمالة الوافدة المؤقتة واستخدامها؛ لتلبية الطلب المتزايد على عمالة ذات مهارات متدنية وإنتاجية منخفضة في أغلبها.

وتشير الإحصائيات المتوافرة، إلى أن معدلات الاستقدام والاستخدام للعمالة الوافدة بالقطاع الخاص، سجلت ارتفاعاً ملحوظاً في معظم دول المنطقة، خلال السنوات 2000 - 2005، (انظر الشكل 1-2)، كما ازدادت تلك المعدلات بوتيرة متسارعة في السنوات التي تلت ذلك؛ لتصل إلى مستويات غير مسبوقة، في كل من: دولة الإمارات العربية المتحدة (31٪)، ومملكة البحرين (17.8٪)، عام 2008.

الشكل (1 - 2)

نمو العمالة في القطاع الخاص



المصدر: الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية.

أما من حيث النوعية، فقد شُكلت العمالة في معظمها من الفئات ذات المهارات المتدنية؛ فعلى سبيل المثال، لم تتجاوز نسبة الجامعيين من العمالة الوافدة في القطاع الخاص سنة 2008، نسبة 10٪ في كل من: المملكة العربية السعودية، ودولة الإمارات العربية المتحدة، وبالمقابل، بلغت نسبة من هم دون المستوى الثانوي من العمال الوافدين، 51٪ في دولة الإمارات العربية المتحدة، و86٪ في السعودية.

ولذا، ووفق الإحصائيات الموثقة لدولة الإمارات العربية المتحدة – على سبيل المثال – لم يصاحب الوتيرة المتزايدة في الاعتماد على العمالة الوافدة، تسارع مماثل في نمو إجمالي الناتج المحلي الفعلي؛ وهذا يشير إلى تراجع الإنتاجية، وقد ترتبت على اتساع الفجوة بين وتيرة تزايد العمالة الوافدة أولاً، ووتيرة تنامي الإنتاج ثانياً، تداعيات سلبية مرشحة لأن تؤثر سلباً في استدامة النمو الاقتصادي، وكذلك في فرص تشغيل مواطني دول المجلس في القطاع الخاص.

وربما تكمن الأسباب الرئيسية لخصائص النمو المذكورة، فيما يأتي:

1. الحاجة إلى تشييد البنية التحتية التي تناسب تطلعات دول مجلس التعاون في هذه المرحلة من التنمية، والتي أسهمت في إنجازها الموارد المالية المرتفعة التي تنعم بها دول المنطقة، وهي المتصلة بالثروة النفطية.
2. التضخم في القطاعات التي تتطلب عمالة مكثفة؛ مثل: التشييد والبناء، ولاسيما المشروعات العقارية التي غُذيت من ارتفاع معدلات السيولة في المنطقة، وخاصة خلال الطفرة النفطية الأخيرة.
3. العرض الكبير للعمالة الرخيصة المتوافرة في منطقة جنوب آسيا، وهو الأمر الذي تلاقى ومتطلبات السوق لهذه العمالة؛ وهذا دفع أرباب العمل في دول مجلس التعاون إلى التوجه لأسواق العمل الآسيوية الغنية بمواردها البشرية، وما واكب ذلك من استخدام تقنيات الإنتاج المتدنية، بدلاً من الاستثمار في بناء القدرات والمهارات للقوى العاملة الوطنية، وزيادة معدلات الإنتاج.

4. إن عدم تطبيق نظام ضريبي - وهو ما تستخدمه الحكومات غالباً في تمويل الإنفاق العام؛ مثل: مشروعات البنية التحتية والتعليم والصحة - حتّم على حكومات دول مجلس التعاون، دعم هذه الخدمات المتوافرة لسائر المقيمين بالدولة؛ فنتج من هذه المعادلة المختلة، انخفاض للتكلفة المباشرة للعمالة، جنى ثماره أصحاب العمل، بينما يتحمل المجتمع تكلفتها غير المباشرة والمتزايدة.

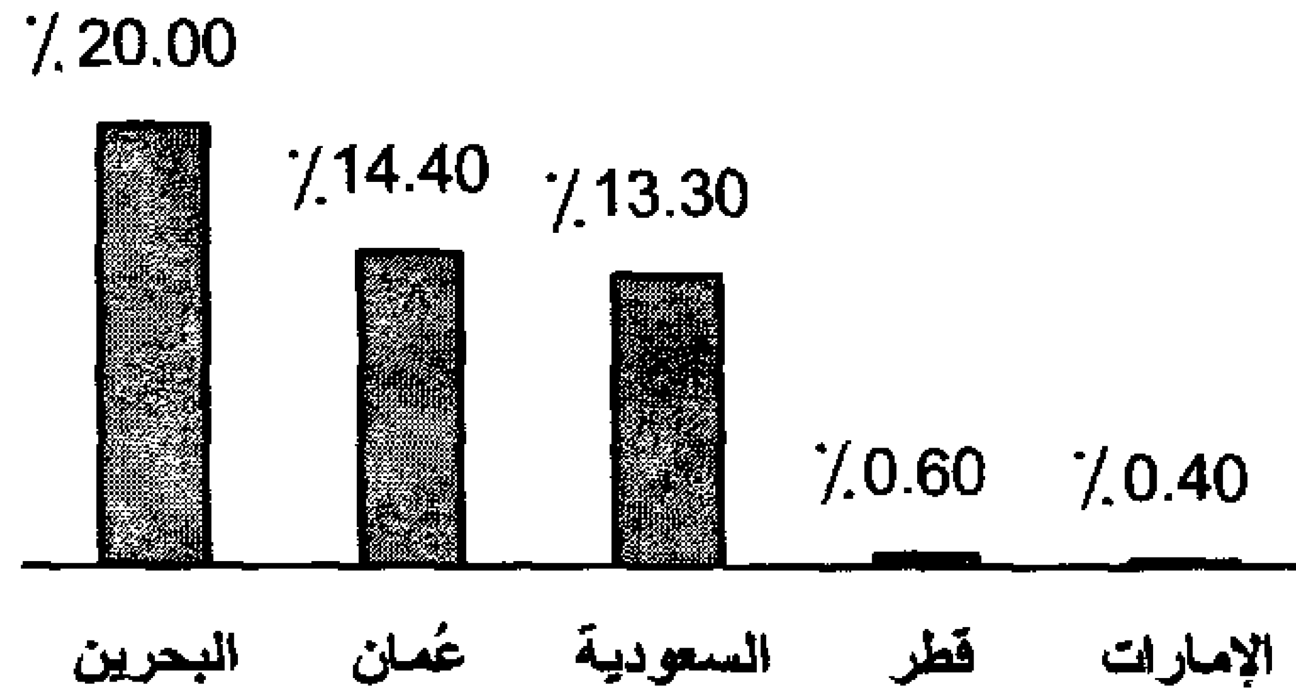
التحديات التي تواجه مواطني دول مجلس التعاون في سوق العمل

من المؤكد والمتفق عليه، أن نسبة مشاركة مواطني دول المجلس في عمل القطاع الخاص لم ترتفع، برغم اتساع حجم أعمال هذا القطاع، وفرص العمل،[4] حجماً لا نوعاً، هي التي تم فرزها بشكل غير مسبوق؛ ولذلك، فقد استمر القطاع العام في القيام بدور المستخدِم الرئيسي للمواطنين الساعين للعمل، ولكن هذا القطاع لم يعد قادراً على استيعاب المزيد من الموارد البشرية؛ وهذا أدى إلى بروز مشكلة آخذة في التفاقم، وهي مشكلة البطالة بين شرائح متعددة؛ أهمها: شريحة الشباب.

ومثالاً على ذلك، نجد أنه في عام 2008، كانت نسبة مواطني دول المجلس في العمالة بالقطاع الخاص، منخفضة في معظم الدول؛ حيث تراوحت ما بين 20٪ في مملكة البحرين، و4.0٪ في دولة الإمارات العربية المتحدة، (انظر الشكل 1 - 3)، ويمكن إرجاع أسباب هذا الانخفاض إلى طبيعة العرض والطلب في أسواق العمل؛ فأولاً، يُركز الطلب الذي يصدره القطاع الخاص في نوعية العمالة غير الماهرة ذات الأجور المنخفضة، وهي لا تحفز المواطنين على الانخراط في القطاع الخاص، ويتجه المواطنون الخليجيون ثانياً، للالتحاق بالعمل في القطاع العام؛ حيث تتوافر الأجور المناسبة، وظروف العمل الملائمة، وضمانات معاشات التقاعد، بالإضافة إلى ما توفره المؤسسات الحكومية من ميزات، مازالت تجذب مواطني دول المجلس نحو القطاع العام، وتجعل من هذا القطاع مجال الوجهة الأكثر تفضيلاً لدى المواطنين.

الشكل (1 - 3)

نسبة مواطني دول مجلس التعاون في العمالة بالقطاع الخاص



المصدر: الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية.

ولا يختلف اثنان على أن صعوبة اندماج المواطنين في سوق العمل بالقطاع الخاص، تعد أحد التحديات الكبرى التي تواجه دول مجلس التعاون؛ حيث إن الفئات العمرية دون سن 25 سنة، تُشكل نسبة عالية من التركيبة السكانية في المنطقة؛ وهذا يحتم على أسواق العمل الخليجية، توفير فرص عمل لهذه الشريحة، وغيرها من شرائح المجتمع التي لا ترتقي نسبة مشاركتها بسوق العمل إلى المستويات المنشودة؛ كالنساء الراغبات في التوظيف، ويتطلب توفير مثل هذه الفرص، اتخاذ قرارات شجاعة تصب في اتجاه إيجاد وظائف واستحداثها في القطاع الخاص، وقد أشار صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، في مناسبة إطلاقه استراتيجية حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة عام 2007، إلى أن الحكومة تسعى لتحقيق توطين حقيقي وليس صورياً، وقال: «نحن قادرون على ذلك ضمن خطة شاملة تحدد الأولويات وبرامج التأهيل والتدريب، وتتكامل فيها الجهود الاتحادية والمحلية».

وتُلبي هذه الخطة، الإقبال المتزايد من المواطنين خاصة، في ظل تناقص قدرة القطاع العام في معظم دول المجلس على استيعاب المزيد من القوى العاملة، كما أشرنا سابقاً، وعلى صُعُد مخرجات التعليم كافة، علماً أن دول المنطقة؛ شأنها شأن الاقتصادات الحديثة الأخرى، تتجه نحو تقليص دورها وتحديده، في أغلب النشاطات الاقتصادية، وإفساح المجال أمام القطاع الخاص، للعب الدور الأساسي في هذه النشاطات؛ ونتيجة لكل هذا،

فقد تماثلت أمامنا جميعاً، بوادر هذا التحدي، في صورة ارتفاع معدلات البطالة، وخاصة بين المواطنين الشبان، وهي التي يعانيها معظم دول المجلس.

وتتفاقم هذه المعضلة، على الرغم من نسبة إقبال المواطنين العالية على الاستفادة من خدمات التعليم والصحة بدولة الإمارات العربية المتحدة، وسائر دول مجلس التعاون، على امتداد العقدين المنصرمين، وهي التي جاءت؛ نتيجة مستويات الإنفاق المرتفعة على تطوير هذين القطاعين، ويتمتع مواطنو دول المجلس اليوم بدرجات عالية من التحصيل العلمي، وبرعاية صحية متقدمة، مقارنة إلى الجيل السابق، ممن التحقوا بأسواق العمل، إلا أن نوعية التعليم لا تستقرئ متطلبات سوق العمل، كما أن متطلبات السوق، اتجهت نحو العمالة غير الماهرة؛ وهذا أعاق الاستفادة من الاستثمارات الضخمة التي خصصت لتطوير رأس المال البشري.

وبالمقابل، يتعين علينا أن نلاحظ في هذا المقام، أن السياسات الرامية إلى إلحاق المواطنين بالعمل في القطاع الخاص، والقائمة أساساً على تحديد حصة، أو نسبة معينة، يشغلها المواطنون، ضمن مؤسسات هذا القطاع، مازالت تثير جدلاً حول فعاليتها؛ ما لم ترتبط بسياسات أخرى تحفيزية، وتجدر الإشارة هنا، إلى ضرورة تحسين مخرجات التعليم والتكامل بينها وبين برامج التدريب والتأهيل، بحيث تُساعد تلك المنظومة المتكاملة، على تسهيل التحاق الخريجين بسوق العمل في القطاع الخاص.

نظرة نحو المستقبل

لا شك أن دول مجلس التعاون، شهدت خلال العقود الماضية، نمواً غير مسبوق في اقتصاداتها، وتداخلها والاقتصاد العالمي، وقطعت شوطاً في بناء مؤسساتها وتطوير مجتمعاتها؛ وهذا مكّن مواطنيها من جني ثمار هذه الطفرة، من خلال الزيادة الكبيرة في معدلات دخل الفرد، وتحسن مؤشرات التنمية البشرية كافة، وبالمقابل، لم تكن الإنتاجية من المرتكزات التي تمكنت اقتصادات المنطقة من المحافظة عليها؛ فاعتمد الإنتاج على

العمالة الرخيصة وغير الماهرة في معظم القطاعات؛ وهذا سبب تراجع الإنتاجية في سوق العمل؛ ويشير ذلك إلى خلل هيكلي، قد يهدد مستقبل التنمية؛ ما لم نبادر إلى معالجته، وما لم تكن مكتسبات العمالة المواطنة؛ بوصفها نتيجة طبيعية لما سبق، مشجعة، مقارنة إلى معدلات نمو إجمالي الناتج القومي.

ومن المحتمل إلى حد كبير، أن تستمر التحديات، بالنسبة إلى أسواق دول مجلس التعاون واقتصاداتها؛ بسبب تداعيات الأزمة الاقتصادية العالمية وآثارها في المنطقة وأسواقها في المستقبل القريب؛ وهذا سيؤثر في ظروف العمالة بشكل عام في المنطقة، وعلى وجه الخصوص في القطاعات الأكثر تعرضاً لتبعات الأزمة وتداعياتها، (قطاع الإنشاءات وقطاع التجارة)، ولكن، مع تجاوز تلك التداعيات، واتجاه الاقتصاد العالمي نحو التعافي، سوف تبقى التحديات البنيوية المتعلقة بسوق العمل في الخليج وتستمر؛ ما لم نضع خُطة لمعالجة جذورها.

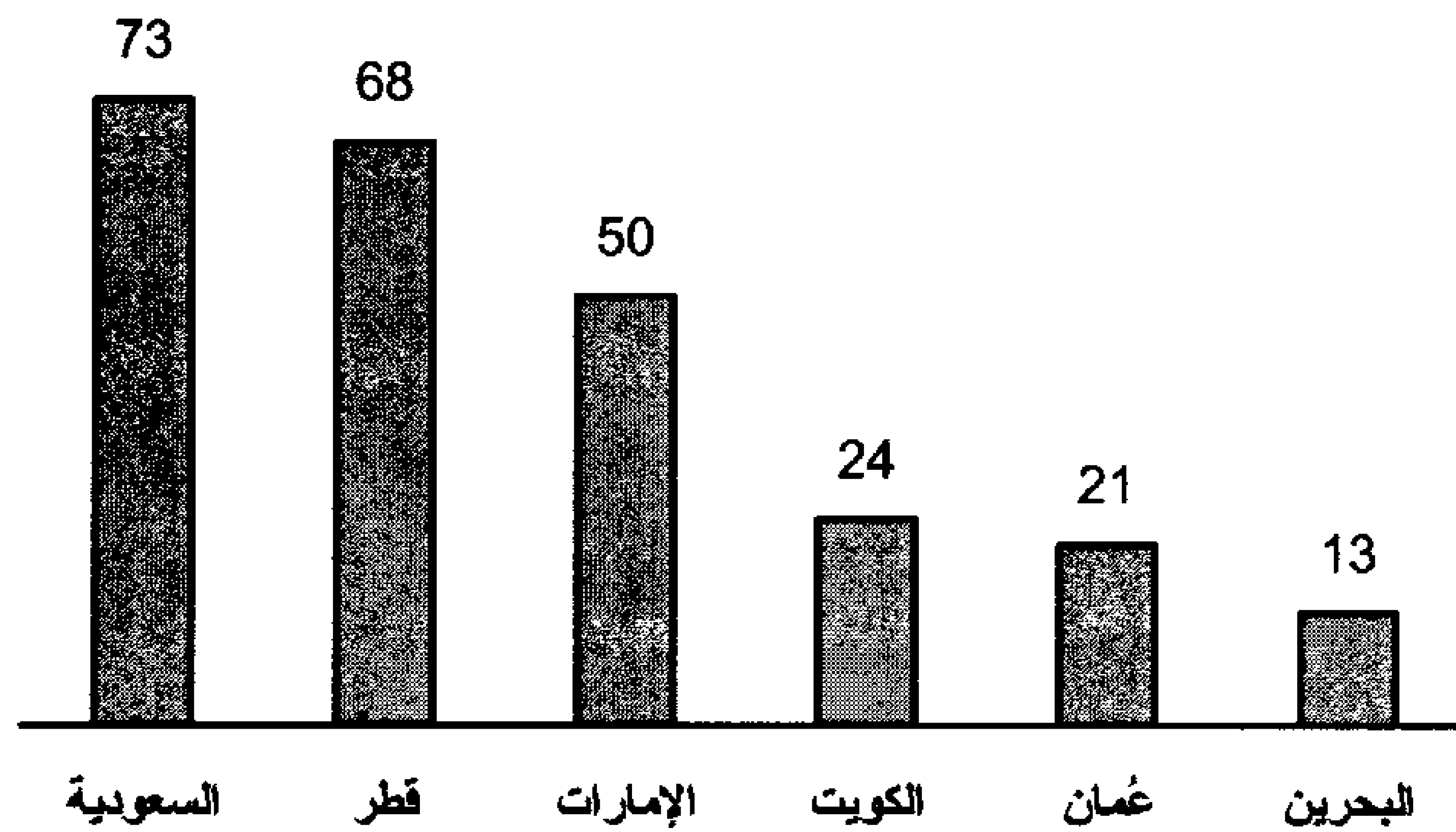
إن هذا أمر يوجب النظر في الانتقال من نمط النمو الحالي الذي يعتمد على تراكمية عناصر الإنتاج، إلى نمو يعتمد على القيمة الحقيقية المضافة إلى الاقتصاد، أو الإنتاجية العالية المتطورة؛ وهذا ذاته يتطلب استحداث سياسات جديدة على درجة من التكامل والمرونة والعمق والاستمرارية، تسهم في تحقيق هذه النقلة، علماً أن الحاجة إلى التحول النوعي إلى الاقتصاد المنتج، لا تنفرد بها اقتصادات دول مجلس التعاون؛ حيث إن تجربة الاقتصادات النامية بشكل عام، تشير إلى أن مردود تراكم عناصر الإنتاج يبدأ بالتراجع عند نقطة معينة، وبشكل تدريجي؛ ولهذا تضطر اقتصادات هذه الدول إلى اعتماد أنماط مختلفة للنمو، وغالباً ما تعتمد الأنماط البديلة على عنصر الإنتاجية؛ لضمان استمرارية النمو؛ فتنتقل إلى مرحلة التركيز على زيادة معدلات الإنتاجية، عبر اعتماد أساليب الإنتاج المتطورة، وتخصيص أكثر عقلانية للموارد، وتطوير قطاعات النشاط الاقتصادي ذات القيمة المضافة العالية، وتشجيع التحديث، من خلال استعمال التقنيات الجديدة.

إن الأطر المنظمة لأسواق العمل في الخليج، قد أسهمت في تعزيز التنافسية لاقتصادات المنطقة ونموها، كما ستسهم إيجابياً في الانتقال نحو اقتصاد منتج في المستقبل؛

فهي تتسم بمرونة فائقة، عندما يتعلق الأمر بإبرام العقود، وتكلفة العامل، وتسريح العمالة؛ ونتيجة لذلك، صنَّف البنك الدولي، في تقاريره السنوية عن بيئة الأعمال في 183 دولة في العالم، دول مجلس التعاون، ضمن المراكز المتقدمة للدول التي توفر تشريعات وإجراءات مرنة في استخدام العمالة، (انظر الشكل 1-4)، وتلعب مؤسسات سوق العمل دوراً إيجابياً، بتسهيل قدرة أصحاب العمل على التفاعل إزاء تطورات السوق السريعة، والتعامل والحالات الاستثنائية، كما تبين مؤخراً، في مواجهة الأزمة المالية العالمية وانعكاساتها على أسواق دول المجلس.

الشكل (1 - 4)

ترتيب دول مجلس التعاون في سهولة التوظيف



المصدر: البنك الدولي، تقرير بيئة الأعمال 2010.

غير أن غياب المرونة - بالمقابل - في السوق الداخلية، وتقييد انتقال العمالة، بالإضافة إلى انخفاض كلفة العمالة التي يتحملها أصحاب العمل، أمور قد تجعل الانتقال إلى المرحلة اللاحقة من التنمية الاقتصادية صعباً؛ حيث إن مثل هذه القيود، سبب استفحال ظواهر سلبية متعددة؛ منها: الحد من فرص انتقال العامل إلى وظائف تتناسب والزيادة المكتسبة في إنتاجيته، والحد من عملية تراكم رأس المال البشري، والضغط باتجاه الإبقاء على مستويات منخفضة في الأجور، وعرقلة استقطاب المهارات العالية.

الخلاصة

تُمثل أهم الدروس المستفادة من تطورات السنوات القليلة الماضية، بأن سوق العمل تظل انعكاساً حقيقياً لنمط التنمية الاقتصادية الشاملة وسياساتها؛ فهي تتأثر بها إلى حد كبير، كما تؤكد أن السياسات والبرامج في سوق العمل؛ مثل: التدريب والتعيين ونظام الحصص، لن تكون ذات فائدة؛ بمنأى عن منظومة متكاملة للتنمية الاقتصادية، تأخذ في جوهرها ومظهرها طبيعة التركيبة السكانية لدول مجلس التعاون، وطبيعة التحديات التي أصبحنا نواجهها؛ نتيجة السياسات السابقة والسياسات الحالية.

كما أن تحسين مخرجات التعليم كذلك، سيعزز حقاً تأهل المواطنين للالتحاق بسوق العمل، إلا أن الاستفادة القصوى من تأهيلهم، تتطلب أن تفرز سوق العمل فرص عمل مواتية ومحفزة للمواطنين، وتتجاوب وتطلعاتهم، وتقلل الفارق بين القطاع العام والقطاع الخاص؛ أي أن تصاغ السياسات والنظم التي من شأنها تشجيع تطوير رأس المال البشري، لا في المؤسسات التعليمية فحسب، ولكن أيضاً، من خلال التدريب والتعليم المستمرين وتطوير المهارات أولاً، وتسهيل استيعاب سوق العمل للعمالة المواطنة المؤهلة وتوفير المردود المناسب للاستثمار في الموارد البشرية ثانياً.

ولذلك، فإن الشرط الأساسي لتعزيز الاستخدام الأمثل، يتطلب خطط تنمية تفرز نمواً يعتمد على تعزيز الإنتاجية، ويتجنب الاعتماد على تراكم عمالة تفتقر إلى المؤهلات والمهارات العالية؛ حتى يُمكن تحقيق التنمية المستدامة التي تتطلع إليها دول مجلس التعاون، ويجب أن نضع في الحسبان، أهمية أن تعمل سياسات سوق العمل على استكمال هذا التوجه، عبر الإسهام في تحسين بيئة الأعمال، والتنافسية، وجذب المهارات، والمحافظة عليها، وتسهيل المرونة في سوق العمل الداخلية.

الفصل الثاني

التعليم والتوطين في ظل المؤشرات التنموية لدول مجلس التعاون

د. ندى سليمان المطوع

فرضت المتغيرات الدولية المتتابعة، واقعاً جديداً على دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية التي يجمعها، إلى جانب الموقع الجغرافي، الواقع السياسي والواقع الاقتصادي، كما تجمعها الرغبة المشتركة في تنظيم سياساتها التنموية، وتتفق تقارير اقتصادية كثيرة حول منطقة الخليج،[1] على إسهام عوامل كثيرة، في ظهور مؤشرات أسهمت في إيجاد تحديات يواجهها هيكل الاقتصاد، وتركته عرضة لتقلبات المؤثرات العالمية، بالإضافة إلى التحديات الكثيرة والمؤشرات الجديدة التي أسهمت بالتأثير في سوق العمل لدى دول مجلس التعاون، وتبعتها مبادرات طرحتها دول المجلس؛ لتعديل ظروف العمل، وتمكين الطاقات المحلية من الوظائف المطروحة؛ وأبرز المؤشرات التي تقتضي الاهتمام: تلك الخطط التنموية التي طرحتها دول المجلس، وربطتها بالنمو الاقتصادي، وتطوير الموارد البشرية؛ وأبرزها: الاهتمام بالتعليم؛ ومن ثم إيجاد النموذج الأمثل؛ لتمكين الخريجين الجدد من سوق العمل.

وبعد التغيرات الجوهرية الناتجة من الاعتماد على النفط، وقيام نموذج التنمية على أساس استغلال الموارد الطبيعية؛ كاستخراج البترول واستثمار عائداته في الأسواق المالية، ثم استخدام الدخول من الاستثمارات في عملية التنمية، وعلى الرغم من تنفيذ الكثير من البرامج التنموية الاقتصادية والاجتماعية التي حولت الاقتصاد الخليجي إلى اقتصاد متطور، فما تزال العقبات أمام الداخلين الجدد إلى سوق العمل من العمالة المحلية؛ تسبب استمرارية البطالة، وعدم الاهتمام برأس المال البشري، وتحويله إلى قوة منتجة؛ لتمكينه من أسواق العمل.

ومن أبرز الحقائق التي فرضت نفسها على الواقع التنموي:

1. تغير معدل النمو الاقتصادي؛ تبعاً لارتباطه بالنفط، وتأثره بالأزمات المالية العالمية.
2. ازدياد عدد السكان، وتركزهم في الفئات العمرية الصغيرة.
3. الازدياد الكمي لمخرجات التعليم مع غياب التخطيط التربوي.
4. عدم مرونة الطلب على القطاع الخاص، واتجاه التوظيف للتكدس في القطاع الحكومي.
5. غياب آليات التخطيط الاستراتيجي السليم، في إدارة الموارد البشرية.

وتهدف هذه الورقة إلى الوصول إلى الأسباب التي أدت إلى تراجع استيعاب سوق العمل، في دول مجلس التعاون للداخلين الجدد من الخريجين؛ بوصفهم فئات عاملة مواطنة، على الرغم من برامج التوطين والإحلال، من خلال إلقاء الضوء على المؤشرات التنموية التي تجمع التعليم وسوق العمل بالمتغيرات الديموغرافية وسبل إدارة الموارد البشرية؛ ومن ثم صوغ المتغيرات في سوق العمل الخاصة بتوطين العمالة المحلية واستخدامها الاستخدام الأمثل؛ ومن ثم التوصل إلى الاستراتيجية المناسبة؛ لتعزيز سياسات التوطين في دول مجلس التعاون، ملقين الأضواء على النموذج الكويتي في التعامل إزاء الداخلين الجدد إلى سوق العمل؛ ومن ثم الوصول إلى التوصيات عبر أدوات التخطيط الاستراتيجي.

ونظراً إلى أهمية موضوع العمالة وتوطينها، اهتم الكثير من الدراسات بموضوع العمالة في دول الخليج، بعض الدراسات؛ مثل: **تقرير التنمية البشرية**،[2] سلط الأضواء على الأمن الاقتصادي والأسباب التي أدت إلى انخفاض نسبة توظيف العمالة المواطنة في سوق العمل، واهتمت دراسات أخرى، بتحديد محددات التوظيف، والطلب على العمل في القطاع الخاص بدول مجلس التعاون،[3] واهتمت دراسات غيرها بتفسير عزوف العمالة المواطنة عن العمل في القطاع الخاص، وبعض المهن الحرفية.[4]

وبإلقاء نظرة إلى سياسات التوظيف في دول مجلس التعاون تتراءى لنا ملاحظات كثيرة؛ أبرزها: ارتفاع معدلات البطالة بين الداخلين الجدد إلى سوق العمل؛ وهذا يدل

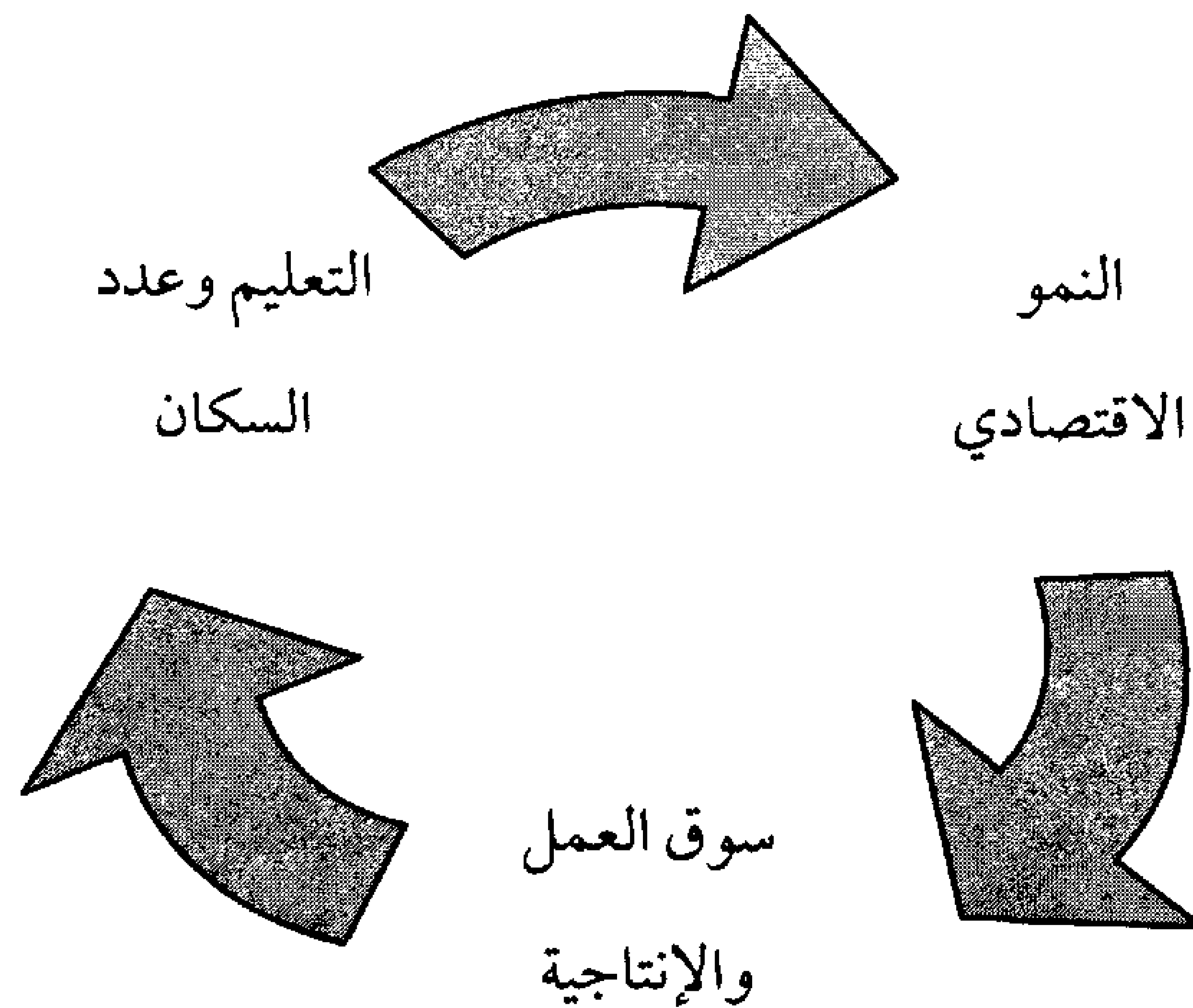
على عدم فعالية الجهود المبذولة، تجاه توطين العمالة المحلية وإحلالها محل العمالة الوافدة، وجذبها نحو القطاع الخاص، في ظل الثبات والاستمرار في الخطط التعليمية، وعدم مواكبتها التحديات التي تواجه منطقة الخليج، وتنعكس على سوق العمل.

التحديات التنموية

تتناول هذه الورقة التحديات التنموية، ضمن العلاقة الثلاثية الممثلة بالاقتصاد، وسوق العمل، والسكان والتعليم؛ حيث يوضح الشكل (2-1)، العلاقة الحيوية بين النمو الاقتصادي المؤثر في سوق العمل؛ ومن ثم تأثر سوق العمل بعدد السكان والمستوى التعليمي؛ فالنمو الاقتصادي يتبعه نمو في التوظف، والإنتاج، وتحسن في المستويات المعيشية والصحية والتعليمية للسكان؛ ومن ضمنهم: القوى العاملة؛ الأمر الذي يؤدي إلى تحفيز عملية التنمية.

الشكل (2 - 1)

العلاقة بين النمو الاقتصادي وسوق العمل والتعليم



النمو الاقتصادي

ولكي يُحقَّق النمو الاقتصادي، لا بد من تأكيد زيادة الإنتاجية والاستثمار، إلى جانب الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، ويتأثر النمو الاقتصادي بالاعتماد على النفط ودوره في تغيير سوق العمل، بالإضافة إلى تأثر الأسواق المالية الخليجية بالأزمات المالية العالمية.

ولقد سعت دول الخليج، عبر برامج الإحلال الوظيفي لتطوير استخدام الموارد البشرية؛ وأدى اعتماد هذه الدول على النفط مصدراً رئيسياً للدخل القومي، إلى اتساع دور الدولة في النشاط الاقتصادي؛ الأمر الذي أدى إلى التوسع في نشاطات الإدارة الحكومية، وازدياد ميزات العاملين بها؛ وأدى أيضاً، إلى ارتفاع معدلات توزيع الثروة؛ الأمر الذي أثر في السلوك الاستهلاكي للمواطنين إلى جانب ارتفاع تكلفة الفرص الإنتاجية البديلة.[5]

اكتشاف النفط

صاحب اكتشاف النفط في أواخر الأربعينيات، تغيرات في الاقتصاد في دول الخليج؛ حيث كانت النشاطات السائدة قبل النفط، نشاطات بحرية؛ كصيد السمك وصناعة السفن والغوص على اللؤلؤ، وقد مثلت هذه النشاطات، نمطاً اقتصادياً تميز بالإنتاجية، وبالمبادرة عبر الرحلات التجارية ذات عنصر المخاطرة العالي، ومارس السكان الكثير من النشاطات التي تجاوبت وطبيعة الموقع الجغرافي والموارد المحدودة المتاحة، أما الميول والاتجاهات التي ميزت سكان المنطقة، فكانت مجموعة من الخبرات الممثلة بالنشاط التجاري والنقل البحري وصيد الأسماك واللؤلؤ وصناعة قوارب الصيد والزراعة والري.

ومع تحول النمط الإنتاجي إلى النمط الصناعي في مجال الصناعات النفطية، واتجاه الوظائف للأعمال الإدارية، بدأت دول الخليج ترسم استراتيجياتها التنموية التي سعت

لتنفيذها، بالاستعانة بالأعداد الكبيرة من العمالة الوافدة؛ لبناء القطاع الإنشائي ضمن إسناد عقود الإنشاء إلى الشركات ذات العمالة القليلة التكلفة؛ كالعمالة الآسيوية، واعتمدت على القطاع الخاص في توفير الخدمات، وقد برزت بعد ذلك، بوادر الاختلال السكاني وسوء توزيع قوى العمل بين النشاطات والقطاعات المختلفة، ولجوء دول الخليج إلى استقطاب العمالة الوافدة والاعتماد شبه الكامل عليها؛ وهذا أدى إلى تراجع سياسات دول الخليج في التنمية والتطوير للعمالة المواطنة.

وقد ارتبط النمو الاقتصادي، ارتباطاً وثيقاً بارتفاع عائدات صادرات النفط،[6] واليوم أصبح النمو الاقتصادي والفوائض المالية المستمرة؛ سبباً للضغوط السياسية على الوزارات والمؤسسات الحكومية؛ لاستيعاب الخريجين الجدد في سوق العمل؛ ومن ثم تكليفهم بأعمال إدارية قد تكون بعيدة عن تخصصاتهم.[7]

الأسواق العالمية

أثار الركود العالمي عام 2009، وأزمة سوق الرهن العقاري في الولايات المتحدة، المخاوف من آثار الانكماش العالمي، وما قد يسببه من اضطراب في الدول الخليجية المنتجة والمصنعة للنفط، من تلك التي لها استثمارات ضخمة في الولايات المتحدة، ولا تستطيع حماية اقتصادها من آثار الأزمة الدولية.

وقد ذهب بعض التحليلات إلى أن دول مجلس التعاون، لن تتأثر؛ بفضل ما تحظى به من سيولة مالية، وقوة صناديق الثروة السيادية لديها، وهي التي ستجنبها عواقب العاصفة؛ بتخفيض إنتاج النفط؛ للمحافظة على استقرار أسعاره، ومن الملاحظ معاناة السوق فقدانَ الثقة وغياب الحوافز الإيجابية، وعلى الرغم من تباعد أزمة اليونان عن أسواق مجلس التعاون، فإنها تأثرت بها، ولكن بصورة غير مباشرة؛ الأمر الذي عكس تأثر دول الخليج بالأحداث المالية العالمية، بالإضافة إلى هشاشة الأسواق.[8]

ونستخلص مما سبق، أن اكتشاف النفط، أسهم في تغيير بيئة العمل، وشكل اعتماد النمو الاقتصادي على النفط؛ بوصفه مورداً وحيداً، تحدياً أمام سوق العمل، بالإضافة إلى استجابة الأسواق المالية الخليجية للأزمات المالية العالمية وتأثرها بها، أما بالنسبة إلى مؤسسات القطاع الخاص، فمن الملاحظ ظهور بعض بوادر البطالة الدورية الناتجة من تقلبات في النمو والدورة الاقتصادية؛ وهذا ينعكس في قضايا تسريح الموظفين من مؤسسات القطاع الخاص، وتخفيض الحوافز والمكافآت المالية، في فترة الأزمة المالية العالمية.

التحديات الديموغرافية "النمو السكاني"

تعد المنطقة العربية بشكل عام، ومنطقة الخليج بشكل خاص، من أكثر أماكن بقاع العالم شباناً؛ حيث يبلغ متوسط العمر 22 عاماً، بينما يبلغ المتوسط العالمي 28 عاماً؛[9] ولذا فقد أصبحت التحديات الديموغرافية، من العوامل المهمة التي تؤثر في سوق العمل، وتتطلب عناية في تخطيط سوق العمل بشكل خاص؛ نتيجة تزايد أعداد السكان تحت سن العمل.

الجدول (2 - 1)

أعداد السكان في دول مجلس التعاون (2004 - 2008)

	2004	2005	2006	2007	2008
دولة الإمارات العربية المتحدة	3,761,000	3,988,000	4,229,000	4,488,000	4,765,000
مملكة البحرين	823,744	888,824	960,425	1,039,297	1,106,509
المملكة العربية السعودية	22,563,886	23,118,994	23,678,849	24,242,578	24,807,273
سلطنة عُمان	2,415,576	2,508,837	2,577,062	2,743,499	2,867,000
دولة قطر	760,946	888,452	1,041,734	1,226,210	1,448,446
دولة الكويت	2,167,467	2,244,995	2,328,116	2,410,829	2,495,851
المجموع	**32,492,619**	**33,638,102**	**34,815,186**	**36,150,412**	**37,490,079**

المصدر: http://www.gcc-sg.org/index.

وقد بلغ معدل النمو السكاني 6.10٪ لدولة الكويت، و7.6٪ لدولة الإمارات العربية المتحدة، و1.6٪ لسلطنة عُمان، و5.4٪ للمملكة العربية السعودية، و0.4٪ لمملكة البحرين، و8.3٪ لدولة قطر.[10]

ومن سمات السكان في دول مجلس التعاون: التركز في فئتين عمريتين؛ وهما: الفئة 0 – 14 من الأعوام، والفئة 25 – 44 من الأعوام.[11]

ولذا، يمكننا تقسيم دول مجلس التعاون، بحسب التحديات الديموغرافية إلى مجموعتين: المجموعة الأولى التي يُركز بها السكان في الفئات العمرية الصغيرة بنسبة كبيرة، وهي تشمل: السعودية، والكويت، وعُمان، والمجموعة الثانية للدول التي يُركز بها السكان في الفئات الصغيرة بمستوى نسبة أقل، وهي: دولة الإمارات العربية المتحدة وقطر والبحرين؛ ولذا، ينبغي لواضعي الخطط التنموية الأخذ في الحسبان، حقيقة ارتفاع نسبة السكان غير المواطنين لدى المجموعة الأولى؛ وهذا يشكل تحدياً ديموغرافياً أيضاً، وانخفاض معدل الخصوبة والمواليد في المجموعة الثانية مقارنة إلى الأولى؛ وهو الأمر الذي يدل على تركز الفئات العمرية الكبرى من حيث العمر، في سوق العمل مستقبلاً.[12]

السكان وسوق العمل

يؤدي التطور الاقتصادي والتقدم الاجتماعي إلى تحسين مستوى المعيشة وارتفاع دخل الفرد، ويتبعها انخفاض في مستوى الخصوبة والوفيات؛ ومن ثم انخفاض النمو السكاني.

بلغ مجموع السكان عام 2008، في دول مجلس التعاون 747.21 مليوناً من الذكور و817.16 مليوناً من الإناث، وكانت الأغلبية مركّزة في الفئة العمرية 24 – 65 من السنوات.

ومن الملاحظ من الجدول (2-2)، أن دولة الإمارات العربية المتحدة تعد الثانية، من حيث عدد السكان، ونسبة الزيادة في النمو السكاني لديها، هي 4.4٪، أما سلطنة عُمان فمعدل الزيادة لديها 6.4٪، والكويت 2.5٪، وقطر 3.3٪، والبحرين 6.3٪.

الجدول (2 - 2)

معدل النمو السكاني في دول مجلس التعاون بين عامي 2006 و2008

الدولة	تعداد السكان بالمليون		نسبة التغير (٪)
	2006	**2008**	
دولة الإمارات العربية المتحدة	4.659	4.865	4.4
الكويت	2.765	2.910	5.2
عُمان	2.612	2.732	4.6
السعودية	25.194	26.424	4.8
قطر	0.840	0.868	3.3
البحرين	0.738	0.765	3.6
المجموع	36.807	38.564	4.77

أما من حيث الزيادة الطبيعية، فتعد الكويت وقطر والبحرين ودولة الإمارات العربية المتحدة، من الدول ذات المستويات المنخفضة نسبياً: (أقل من 2٪)، وتتسم بانخفاض مستوى الزيادة الطبيعية، وارتفاع مستوى العمالة،[13] ويأتي النظر إلى مجتمعات دول مجلس التعاون على أنها مجتمعات شابة؛ نتيجة طبيعية لارتفاع معدل الخصوبة في المراحل الأولى للمجتمعات الخليجية التي صاحبت الطفرة النفطية، وقد أشارت الدراسات،[14] إلى

انخفاض معدل الخصوبة على الأمد البعيد في دول المجلس، كما اختلفت الآراء حول مفاهيم الارتفاع والانخفاض في الخصوبة؛ فمن أصحابها: من يرى أن انخفاض الخصوبة في دول مجلس التعاون سيؤدي إلى انخفاض نسبة العمالة المواطنة في قوى العمل، ومنهم من يرى أن انخفاض الخصوبة يزيد فرص عمل المرأة وإسهامها في العمل الرسمي؛ وهذا يكوّن قوى إيجابية في سوق العمل.[15]

والمتابع للعوامل التي أثرت في النمو السكاني في منطقة الخليج خلال عقد السبعينيات، سيجد ارتباطها بالنمو الاقتصادي، إلى جانب التحسن في المستوى الصحي ومستوى المعيشة وتوافر الغذاء والمواصلات، والتوسع في تعليم المرأة ومشاركتها في قوى العمل، ولو بحثنا في أسباب ارتفاع معدلات النمو لوجدنا أنها تعود إلى تدفق العمالة الوافدة إلى دول الخليج، وعلى الأخص في فترة الطفرة الاقتصادية، وقد اتفق المحللون - برغم اختلاف مواقفهم تجاه خطورة الخلل السكاني، والحاجة إلى تنمية القوى البشرية المحلية وإحلالها محل القوى العاملة الوافدة - على استحالة الوصول إلى الحجم الأمثل للسكان، وهو وجود حالة من التناسب بين السكان والموارد، بحيث يتم استغلال الموارد الاستغلال الأمثل، وهو يؤثر في طبيعة العلاقة بين متوسط الدخل ونسبة البطالة والتجارة الدولية.[16]

ويوضح الجدول (2-3) النمو السكاني في السنوات من 1996 حتى 2007، ويبين الارتفاع التدريجي والانخفاض التدريجي في نسبة النمو السكاني في دول مجلس التعاون، مقارنة إلى مناطق أخرى في العالم.[17]

وتشترك إحصائيات السكان في دول مجلس التعاون، في تقسيم السكان في سوق العمل إلى فئات ثلاث: فئة السكان النشيطين اقتصادياً، وفئة الداخلين سوق العمل من فئة عاملة وعاطلة، والفئة التي تقع خارج قوى العمل،[18] ويتأثر عدد السكان النشيطين اقتصادياً بعدد من المتغيرات الديموغرافية؛ ومنها: معدل النمو السكاني، سواء بزيادة طبيعية أو بالهجرة،

بالإضافة إلى عوامل أخرى مؤثرة؛ فمعدل الخصوبة المرتفع على سبيل المثال؛ يؤدي إلى تزايد المعروض من قوى العمل؛ ومن ثم قد يؤدي إلى انخفاض الأجر في المدى الطويل؛ وهذا قد يؤدي إلى انخفاض فرص التوظيف للأفواج العمرية القادمة، حينما تدخل سوق العمل.

الجدول (2 - 3)

النمو السكاني في دول مجلس التعاون والعالم (1996 - 2007)

الدولة	1999-1996	2004-2000	2005	2006	*2007
الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (شاملاً العراق)		4.6	5.8	5.8	5.7
البحرين	3	3	2	2	2
الكويت	4	3.1	2.9	2.3	2.2
عُمان	2.5	1.1	1.3	1.8	2.1
قطر	4.3	5.2	5.3	4.6	4.5
السعودية	2.5	2.4	2.6	2.5	2.4
دولة الإمارات العربية المتحدة	5.9	7.2	5.8	7.2	7.2
بحسب الأقاليم الفرعية					
المغرب	1.5	1.4	1.3	1.3	1.3
المشرق (باستثناء العراق والضفة الغربية وغزة)	2.5	2.2	2.2	2.2	2.2
دول مجلس التعاون	3	3	3	3.1	3.1
دول أخرى	1.9	1.8	1.8	2	2
الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (باستثناء العراق)	2	1.9	1.8	2	1.9
جميع الدول النامية	1.5	1.3	1.2	1.2	1.2
شرق آسيا والمحيط الهادي	1.1	0.9	0.8	0.8	0.8
أوربا وآسيا الوسطى	0.1-	0	0	0	0.2
أمريكا اللاتينية والكاريبي	6.1	4.1	1.1	3.1	3.1
جنوب آسيا	9.1	7.1	6.1	4.1	4.1
إفريقيا جنوب الصحراء	5.2	3.2	2.2	9.1	9.1

* تقديرية

المصدر: UN population database, national agencies and World Bank Staff estimates.

التحديات التعليمية والتربوية والثقافية

التعليم

دول مجلس التعاون والافتقار إلى التخطيط التربوي

يقول الدكتور عبدالله عبدالدايم، أستاذ التخطيط التربوي: «إن التعليم لا ينمو نمواً سوياً في الدول، إلا إذا قام فيه توسع متوازن وانتشار معقول؛ لسببين أساسيين: الأول أن مراحل التعليم متكاملة، وليس من البديهي أن يتم التوسع في مرحلة دون المراحل الأخرى؛ ومن ثم عدد المعلمين والتلاميذ [في المرحلتين] الثانوية والجامعة، والسبب الثاني أن التوسع في التعليم ينتج التوسع في العملية التنموية الاجتماعية والاقتصادية؛ فإذا كان من مستلزمات سوق العمل في دولة، تخريج حملة الشهادة الثانوية لتوفير حاجات المهن الوسطي، كان حتماً على التربية توسيع المراحل الثانوية».[19]

ويعد التعليم جزءاً مهماً من تنمية الموارد البشرية والاجتماعية والاقتصادية، وقد تبنت دول الخليج برامج التوسع في محو الأمية وتعليم الكبار، واليوم يدور الاهتمام حول تطوير مخرجات التعليم؛ بوصفها هدفاً من أهداف التنمية؛ فنلاحظ ازدياد معدل الالتحاق بالتعليم العام، وانخفاض نسبة الأمية،[20] في دول مجلس التعاون.

وعلى الرغم من نشأة التعليم الحديثة نسبياً، في دول مجلس التعاون، فقد أبدت هذه الدول جميعاً، اهتماماً بالتعليم، ومن الملاحظ ازدياد معدلات الإنفاق على التعليم، وخاصة في فترة النمو الاقتصادي، وارتفاع أسعار النفط، ولكن العلاقة بين التعليم وسوق العمل مازالت غير واضحة.

ونظراً إلى أن الاستثمار في التعليم يرفع مركز الدولة التنافسي من خلال نمو الإنتاجية، بالإضافة إلى ميزات التعليم الأخرى، فقد أصبح من الضروري، إصلاح أمر منظومة التعليم في دول مجلس التعاون، وجعله أكثر توافقاً وحاجات السوق؛ ولذا، برزت أهمية التخطيط التربوي، وإحساس القائمين على التخطيط الاقتصادي والتخطيط التنموي الشامل، بأهمية

تلبية الحاجات الاقتصادية، عبر الأسس التعليمية السليمة؛ فالتنمية البشرية وإدارة الموارد البشرية، من أهم عناصر التنمية الاقتصادية؛ وخير مثال نستقيه، هو من التجربة اليابانية؛ ذلك البلد الفقير بالموارد الطبيعية؛ حيث استطاع أن يحقق التطور الكبير، وقد لعب التعليم الابتدائي الإلزامي الدور الحاسم في الوثبة المفاجئة التي أصابها الاقتصاد الياباني منذ عهد الميجي؛ وأدى إلى زوال الأمية زوالاً تاماً، منذ نهاية القرن التاسع عشر.[21]

ولم يكن التوسع في التعليم متوازناً في المراحل الأولى من السبعينيات في دول مجلس التعاون؛ حيث كان التوسع المفرط في التعليم الابتدائي على حساب التعليم الثانوي، أما اليوم فقد أصبح أكثر توازناً من حيث توزيع الطلبة على المراحل الدراسية.[22]

وتأتي أهمية جهود التنسيق بين التعليم والمهارات المطلوبة في سوق العمل في تفادي البطالة الهيكلية الناتجة من عدم ملاءمة حصيلة الخبرات التي تقدمها المؤسسات التعليمية إلى ما تطلبه سوق العمل؛ ولذا، كان من المهم الاهتمام بإعادة صوغ البرامج التعليمية والتدريبية؛ كي تتجانس ومتطلبات سوق العمل.

ملاحظات حول التعليم في دول مجلس التعاون

1. التوازن بين فروع التعليم في دول مجلس التعاون؛ فعلى الرغم من تركز السكان في الفئة الشبابية فإن الإنفاق متزن لجميع المراحل، وعدد الجامعات في ازدياد.
2. التعليم النظري الأكاديمي غالب على التعليم المهني في مناهج دول مجلس التعاون، وهي بحاجة إلى الاندماج في التكنولوجيا؛ ومن ثم إيجاد الأجواء اللازمة لبيئة التكنولوجيا والمعرفة.
3. التوازن بين الخدمات التعليمية التي تقدم إلى المواطنين، وهي الممثلة بتوفير التعليم الحكومي للجميع؛ وهو الأمر الذي ساعد على انتشار التعليم.
4. عدم التوازن بين الجانبين الكمي والكيفي في التربية، من حيث تزايد العدد الطلابي السريع، بالنسبة إلى تطوير المناهج وتحديثها.

5. التوسع في المراحل التعليمية، وضرورة أن يلازمه توسع في عدد خريجي معاهد المعلمين والتخصصات التربوية.
6. توفير حملة الشهادات الثانوية والمعاهد التطبيقية، حاجات المهن الوسطى.
7. أزمة التخصصات التي يعانيها التعليم؛ كتوجه الدارسين للتخصصات الأدبية، وضعف المناهج، وعدم مواكبتها التغييرات في المجتمع والتكنولوجيا؛ الأمر الذي يؤدي تكديس الخريجين في القطاع الحكومي.[23]
8. ارتفاع نسبة الإناث في مراحل التعليم المختلفة؛[24] وهو الأمر الذي يدعو إلى التفاؤل تجاه إسهام المرأة في سوق العمل، وتمكينها من الوظائف المتعددة.

وبسبب اهتمام دول الخليج ببرامج تعليم الكبار ومحو الأمية - بالإضافة إلى الإنفاق على المؤسسات التربوية، وتوفير التعليم العام والخاص أيضاً - وصل معدل الإلمام بالقراءة والكتابة، بين البالغين حوالي 88٪، وتجاوز 90٪ بالنسبة إلى التعليم الأساسي للذكور والإناث معاً.[25]

إن التحدي الذي يواجه دول مجلس التعاون، هو الاستثمار الجيد المتطور في الموارد البشرية؛ أي إعادة تصميم الاستثمار، في تدريب الكوادر البشرية وتطويرها؛ للوصول إلى مرحلة بناء اقتصاد المعرفة.[26]

دول مجلس التعاون وسوق العمل

يتأثر الطلب على العمل بعوامل كثيرة؛[27] كالأجر، وأسعار السلع المنتجة، والإنتاجية، وعدد المؤسسات التي تطلب العمل، وغير ذلك من العوامل.

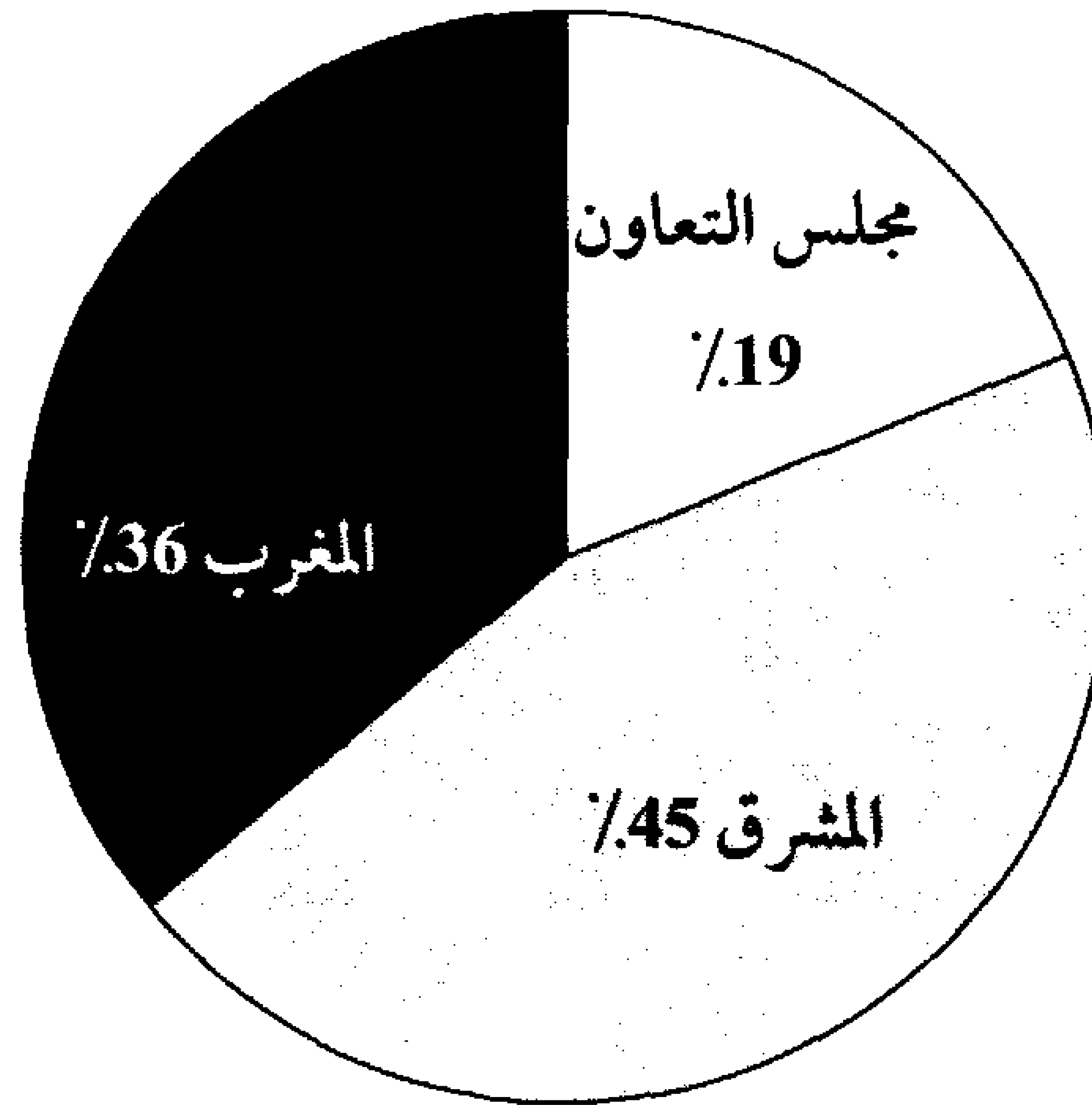
أما المنشآت الربحية فتطلب العمل وتوظف العامل، بحسب الإيراد الذي تحصل عليه؛ جراء التوظيف؛ لتغطي التكلفة التي تتحملها، وتهتم المؤسسة في القطاع الخاص بالناتج الإضافي؛ جراء توظيف الموظف، بالإضافة إلى الإيراد والقيمة المضافة.

وقد أبرزت الخطط التنموية المستقبلية لدول مجلس التعاون اهتمام الحكومات بتطوير الموارد البشرية، بالإضافة إلى تصميم سوق العمل؛ لجذب العمالة المحلية، وأصبحت هناك أولوية لإيجاد المعادلة الصحيحة لتطبيق استراتيجية التوطين وإحلال العمالة المواطنة مكان العمالة الأجنبية، بالإضافة إلى توجيه العمالة المحلية إلى القطاع الخاص في آنٍ واحد؛ بالارتكاز والاعتماد على التعليم والتدريب لتطوير القدرات البشرية؛ ومن ثم استيعابها في سوق العمل، وكما يتضح من الشكل (2-2)، فإن دول مجلس التعاون تشكل 19٪ من العمالة بالنسبة إلى دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

الشكل (2 - 2)

القوة العاملة

الإجمالي 71. 8 ملايين



دور القطاعين العام والخاص

للحكومة دور اقتصادي مهم، ويختلف حجم الدور الحكومي طبقاً لآراء الاقتصاديين؛ فمنهم من نادى بالحرية التامة للأسواق؛ كالاقتصادي الكلاسيكي ساي

القائل: إن «النفقات الحكومية المثلى أقلها»، ومنهم؛ كالكلاسيكيين الجدد، من يرى أنه على المدى الطويل، يجب أن تترك أسواق العمل والسلع لتعمل بحرية، وأن يُحصر دور الحكومة في البنى التحتية والخدمات الاجتماعية؛ كالصحة والتعليم، أما المدرسة الكينزية فترى أن الحكومة هي المحرك الأساس للنمو الاقتصادي، وقد نشطت تلك المدرسة بعد الكساد العظيم في الثلاثينيات من القرن العشرين، ثم ظهرت بعد ذلك دولة الرفاه، ونهجت الدول النامية ذلك المنهج؛ فأصبح للمؤسسات الحكومية الدور الرئيسي في استحداث معايير التوظيف؛ ومن ثم التحكم في سوق العمل، واستمرت في قيامها بدور المراقب للأداء الاقتصادي؛ ومن مؤشرات ذلك الأداء: حجم التوظيف، واستقرار الأسعار، والتوازن في الحسابات الخارجية، وقد بدأت الحكومات بوضع الخطط الاقتصادية والمشروعات العامة، وتحريك المدخرات التي يتردد القطاع الرأسمالي في تقديمها؛ ومن ثم إيجاد الفرص الوظيفية؛ ولذا، يعتمد توزيع العمل ما بين القطاعين العام والخاص على دور الحكومة في النشاط الاقتصادي؛ فكلما زاد الدور ازدادت القدرات وإمكانية التوظيف في الإدارة العامة والخدمات العامة والمشروعات العامة، والموازنة بين الإنتاجية والأجر.

وللإسهام في توزيع الثروة، اتبعت الحكومات سياسة الضمان الوظيفي للمواطنين؛ ومن ثم أصبح ارتفاع الأجور في القطاع الحكومي يفوق إنتاجية العامل، ويتضح ذلك بالمقارنة إلى القطاع الخاص بالمؤهلات العلمية ذاتها.

التوزيع القطاعي للعمل

يسود تقسيم الاقتصاد إلى: القطاعات الأولية؛ كالزراعة والمصايد، وهي توظف معظم قوى العمل في الكثير من الدول العربية، وقطاع الصناعة الذي يعاد من خلاله توزيع قوى العمل،[28] وهو يشمل الصناعات التحويلية والبناء، ثم قطاع الخدمات، أما القطاع الجديد الذي اتسمت الدول المتقدمة بسيطرته، فهو قطاع المعلومات؛ حيث تتزايد

نسبة قوى العمل في هذا المجال، وهو ما أطلق عليه ماسودا الكاتب الياباني مجتمع المعلومات، وقد أسهم افتقار الأسواق المحلية لدول مجلس التعاون، إلى متطلبات العمالة اللازمة للتغيير الاقتصادي المصاحب للعملية التنموية - بالإضافة إلى غياب سياسة وظيفية واضحة ومحددة الأهداف - في فتح أبواب هجرة العمالة الوافدة لهذه الدول من دون قيود.

ومازال القطاع الحكومي جاذباً للنسبة الكبرى من إجمالي قوى العمل المحلية، ومازالت العمالة الخليجية المحلية تفضل القطاع العام؛ نتيجة توافر الضمانات الوظيفية، وقلة الأعباء، وارتفاع الأجر؛ ولذا، فالنشاط الاقتصادي يعاني عزوف العمالة الوطنية؛ ومن ثم اختلال هيكل توزيع القوى العاملة.

البطالة

تعد البطالة مصدراً رئيسياً لانعدام الأمن الاقتصادي، وقد أجمعت بيانات منظمة العمل العربية، على خطورة ارتفاع معدل البطالة في الدول العربية، حتى بلغ 4.14٪ من القوى العاملة،[29] بالمقارنة إلى 3.6٪ على المستوى العالمي، أما في دول مجلس التعاون، فعلى الرغم من سعي الحكومات لتمكين العمالة المحلية من الوظائف في سوق العمل عبر برامج التوطين والإحلال، فإن ذلك لم يمنع ظهور البطالة المحلية على مستوى جيل الشباب، وقد بلغ معدل البطالة في الكويت؛ مثلاً: 7.1٪، وفي البحرين 4.3٪ وفي قطر 2٪ وفي دولة الإمارات العربية المتحدة 3.2٪، بحسب تقديرات منظمة العمل العربية.[30]

وتتعدد أنماط البطالة التي تتعرض لها أسواق العمل؛ كالبطالة الهيكلية التي تظهر عند صعوبة التحاق الخريجين بسوق العمل؛ لافتقارهم إلى التخصص المطلوب، والبطالة الدورية الناتجة من تقلبات مؤشرات النمو الاقتصادي، وهي التي ظهرت بوادرها لدى القطاع الخاص، إبان الأزمة المالية العالمية عام 2009، والبطالة الاحتكاكية، وهي ذات

الشيوع الأكثر في دول مجلس التعاون؛ بسبب الفترة التي يقضيها الخريج خارج سوق العمل؛ حتى يجد الوظيفة المناسبة؛ والسبب في أغلب الأحيان، يكمن في افتقار التنسيق المعلوماتي بين مخرجات المؤسسات التعليمية وفرص العمل.

إن العدد الأكبر من فرص العمل والوظائف المطلوبة، هو لاستيعاب الشبان الداخلين إلى سوق العمل، وتدل التقديرات[31] على التباين في معدلات البطالة بين أفراد الشباب في المنطقة.

القطاع الخاص ومعوقات التوظيف

أدى الانكماش الذي أصاب القطاع العام، إلى ظهور البطالة المُقنَّعة التي لازمت فترة الانتقال من الدراسة إلى سوق العمل؛ نتيجة نقص الوظائف وعدم المواءمة بين مهارات الخريج ومتطلبات سوق العمل؛ ولذا، فإن إتاحة الفرصة للقطاع الواسع من جيل الشباب؛ للتحول إلى قوى عاملة فنية وناشطة اقتصادياً، لن تُحقَّق إلا بتركيز التوجهات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، نحو حشد الطاقات الكامنة للقوى العاملة وإدارة الموارد البشرية إدارة فاعلة.

وهناك أسباب كثيرة وراء عدم قدرة القطاع الخاص على استيعاب الأعداد المتزايدة الداخلة إلى سوق العمل بدول مجلس التعاون، على الرغم من الجهود المبذولة نحو رفع معدلات التوظيف للقوى العاملة المواطنة في القطاعين معاً، ولو بحثنا في أسباب عدم جاذبية القطاع الخاص للعاملين المحليين، لوجدنا أن تعويضات العمالة في القطاع الحكومي، تسهم في جعل الطلب على القطاع الخاص بدول المجلس طلباً غير مرن؛ الأمر الذي يؤدي إلى ضعف، في فعالية أدوات سياسة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة؛ وقد أدى انحسار قدرات القطاع العام الحكومي في إيجاد وظائف، واستمرار في معدل النمو السكاني في منطقة الخليج، وتركز السكان في الفئات العمرية الصغيرة، إلى تزايد الضغط على سوق العمل.

ولو حاولنا تطبيق مفاهيم التخطيط الاستراتيجي، على القطاع الخاص في دول مجلس التعاون، لوجدنا أن المؤسسات الإدارية الخليجية المصرفية منها، والقطاع الإنتاجي، في أمس الحاجة إلى المراجعة وإعادة التقويم، بعد معاناة البيئة الاقتصادية الإرهاقَ، بالإضافة إلى نزف الأسواق المالية، وتذبذب مؤشرات الركود الاقتصادي، وما تبع ذلك من انعدام الثقة وتسريح العمالة، وآخرها: تعرض بعض المؤسسات لتخفيضٍ من مؤسسات التصنيف الدولي.

ولذا، يبدو في تلك الظروف أن التعامل وبعض القطاعات في دول مجلس التعاون؛ بوصفها وحدات عمل استراتيجية متجانسة، ومراكز ربحية مستقلة هو الأسلوب الأنسب؛ حيث تعطى كل وحدة، الحرية، والاستقلال الكامل في العمل؛ وأبرز مثال على ذلك: القطاع المصرفي في دول مجلس التعاون؛ حيث باشرت المؤسسات المصرفية التأقلم وظروف الاستحواذ والاندماج، بإعادة رسم استراتيجية العمل، واستحداث وحدات عمل جديدة بمسميات تخصصية، وحصر الكفاءات الإدارية والطاقات المنتجة لدى المؤسسة؛ ومن ثم التوصل إلى المعوقات الإدارية التي تحول دون الوصول إلى الهدف، وما قد يعرقل آلية التخطيط؛ مثل: عدم تعاون المديرين والمسؤولين، بالإضافة إلى قصور الموارد المتاحة؛ فتصبح البيئة الإدارية معقدة وغير قابلة للتغيير؛ ولذا، يجب على المؤسسات - بالإضافة إلى تزويد الإدارات بالمنهج الاستراتيجي الصحيح والسلوك المناسب - إجراء عملية إعادة تنظيم وتوزيع للكوادر الإدارية، وتبصير المديرين، وجعلهم مشتركين في القضايا والمشكلات التي تعترض طريق التنمية.

ونستخلص مما سبق، أن هناك حاجة إلى الاهتمام بالاستثمار الكثيف لرأس المال البشري، ولن يحقق ذلك إلا عبر التخطيط السليم، وإدارة الموارد البشرية إدارة فاعلة، وتطوير بيئة المعرفة، وتحفيز الأداء، والابتكار التكنولوجي.

قراءه موجزة لجهود التوطين المبذولة في دول مجلس التعاون

يعطي القطاع العام بالمملكة العربية السعودية المواطنين الأولوية في التوظيف؛ بهدف الوصول إلى نسبة 85٪ لتوظيف السعوديين، وقد ارتكزت الجهود الخاصة بالتوطين، على أجهزة إدارية؛ كمكاتب العمل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية؛ لحصر العاطلين عن العمل، ولدى المؤسسة العاملة للتدريب التقني والمهني برنامج؛ يهدف إلى تأسيس هيئات تقنية وتدريبية للذكور والإناث.

أما مملكة البحرين، فقد استعانت بالخبرات الدولية والدراسات التي أجمع الكثير منها على السماح بحرية الحركة والانتقال في سوق العمل لكل العاملين وتوحيد المعاملة، بالإضافة إلى وضع سقف للوافدين إلى سوق العمل، وتمويل مساعدة البحرينيين في الحصول على عمل، وقد أسس مشروع تمكين عام 2007، وهو الحاصل على تمويل 80٪ من عائدات الضرائب المستحقة عن كل عامل أجنبي تقوم الشركات بتشغيله، وتستخدم الأموال لتدريب المواطنين؛ طبقاً للمتطلبات المحددة الخاصة بالشركات المحلية والأجنبية؛ ويستهدف البرنامج: الوظائف من المستوى الأول التي يحجم عنها المواطنون.[32]

وقد تبنت دولة الإمارات العربية المتحدة اتجاه الاستعانة بالمجالس المتخصصة بالتوطين؛ حيث يعد مجلس أبوظبي للتوطين، من أبرز الجهات المعنية بتوفير الوظائف للإماراتيين، ويشترط تمتع العامل الإماراتي بالمؤهلات العلمية التي تضمن له نيل الوظيفة، ومن الجدير بالذكر أن القطاع الخاص في دولة الإمارات العربية المتحدة، يعد الأكثر جاذبيه للخريجين الجدد، مقارنة إلى دول الخليج الأخرى؛[33] والسبب يكمن في استضافة دولة الإمارات العربية المتحدة للشركات العالمية التي توفر التدريب وأسس رفع القيمة الوظيفية، بالإضافة إلى المدن التخصصية؛ كالمدينة الإعلامية والمدينة الطبية في إمارة دبي.

كما تبنت قطر الاتجاه الاستراتيجي للتوطين، وخاصة في الوظائف الإدارية، وقد تم تطبيق التخطيط الاستراتيجي؛ بوصفه نموذجاً إدارياً، ارتكز على الخطة الوطنية لدولة قطر عام 2030، وخصوصاً في مجال التنمية البشرية.

واهتمت الكويت، بإعطاء توظيف المواطنين بالقطاع العام الأولوية، بالإضافة إلى فرض قيود وحوافز على القطاع الخاص؛ لإلزامه توظيف الكويتيين، وبدأت الإجراءات الحكومية في تعيين الكويتيين في القطاع الحكومي، من خلال التوظيف المركزي، عبر ديوان الخدمة المدنية منذ عام 2001؛ حيث تم تسجيل ما يقارب 024,154 موظفاً وموظفة وتعيين 1267,10 موظفاً وموظفة، ووجد على النظام 253,19 موظفاً وموظفة على قيد الانتظار؛[34] الأمر الذي يؤكد ظهور بوادر البطالة الاحتكاكية، وهي المثلة ببقاء الخريجين خارج سوق العمل على قيد الانتظار؛ بسبب غياب التنسيق المعلوماتي بين المراكز التعليمية والفرص المتاحة في سوق العمل.

ويعود تأسيس الحكومة الكويتية، نظامَ الإحلال، إلى 6 أيار/ مايو عام 1997، حينما أصدر مجلس الخدمة المدنية، القرار رقم 2 لسنة 1997، بشأن تنفيذ سياسة الإحلال، وهو الذي جاء في مادته الأولى: «تبدأ الوزارات والإدارات والجهات الحكومية والمؤسسات العامة تطبيق برنامج إحلال القوى العاملة الكويتية، محل القوى العاملة الوافدة، بنسبة 10٪ سنوياً من إجمالي عدد إفراد القوى العاملة الوافدة في 30 - 6 - 1997».

وقد بيَّن في المادة الثانية، أن تحدد الأجهزة الحكومية بما لا يتجاوز تشرين الأول/ أكتوبر من كل عام، الأسماء والوظائف للموظفين، وهي التي تقرر تطبيق سياسة الإحلال بالنسبة إليهم، من بين الشرائح والتخصصات المتوافرة من الكويتيين، وفي مادته الثالثة، إشارة إلى تخفيض أعداد غير الكويتيين والاعتمادات المالية المخصصة لهم في ميزانية الوزارات والإدارات.

ثم أُصدر قرار تعديل تنفيذ سياسة الإحلال، وأُكِّد فيه أنه يراعى عند إعداد مشروعات ميزانيات الوزارات والإدارات الحكومية والهيئات العامة والمستقلة، ابتداءً من السنة المالية 2002/2001، وكل السنوات التي تليها، قيام كل جهة، بإجراء دراسة حول الوظائف التي يمكن أن تلغى، وتكون مشغولة بالقوى العاملة الوافدة، وأسند الأمر إلى ديوان الخدمة المدنية ووزارة المالية، بتخفيض أعداد وظائف غير الكويتيين، وإلغاء الاعتمادات المخصصة لها عند إعداد مشروع الميزانية.

وبمتابعة الإنجازات والقرارات في دعم العمالة المواطنة العاملة في القطاع الخاص، جاء القرار بشأن "تكويت" الوظائف الحكومية؛ ليسري على الوزارات والجهات الحكومية عامة التي تقل فيها نسبة الكويتيين عن 90٪، من إجمالي القوى العاملة، باستثناء الجهات التي يتأثر بها مستوى الخدمات المقدم.

أما الجهد الداعم لمساعدة جذب القطاع الخاص للعمالة المحلية، فيكمن في دور المواطن؛ بوصفه مبادراً للأعمال الصغيرة والمتوسطة، ويأتي عبر الاهتمام بالمشروعات الصغيرة، والدعم الذي تتلقاه المشروعات في مراحلها الابتدائية من الحكومة، والتشجيع من القطاع الخاص، بالإضافة إلى وجود محفظة بالبنك الصناعي، وأخرى بشركة المشروعات الصغيرة الكويتية؛ لدعم المبادرين وأصحاب المشروعات الصغيرة.[35]

الاقتراحات والتوصيات

بعد استعراض المؤشرات التنموية المؤثرة في سوق العمل، في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، لا بد من الاستعانة بأدوات التخطيط، عبر مؤسسات التخطيط الإنمائي وأجهزة التنمية والتخطيط في هذه الدول، وممارسة عملية التخطيط الإنمائي الشامل، بدلاً من اتباع أسلوب التخطيط الجزئي، كما يجب الحرص على الاستفادة من مخزون المهارات وإعادة توزيع الأعباء وإعادة الهيكلة والتصميم الإداري؛ للوصول إلى الإصلاح والتحديث الإداري الذي ترتكز عليه الخطط التنموية في دول مجلس التعاون.

وإجمالاً، ينبغي على متخذ القرار، الاهتمام بالعوامل الآتية:

1. تقليل حجم العمالة، وتطبيق نظام إداري جديد، يتطلب عدداً أقل من العمالة، مع التركيز على تغيير التصميم الإداري، ودمج المسميات، وتعديل المواصفات الإدارية، وعلى المنظمة التعامل إزاء إذكاء الروح المعنوي لدى الموظفين، وتوفير برامج تساعد الموظف على إيجاد فرص عمل خارج المؤسسة.

2. التركيز على رفع إنتاجية الأيدي العاملة لدى المؤسسة، وتخصيص برامج ودورات تدريبية؛ لرفع الكفاءة والإنتاجية.

3. الترشيد والتحديد لحجم العمالة، وإعادة التوازن في المؤسسة؛ طبقاً لمعايير كثيرة؛ ومنها: التركيز على العمالة المحلية؛ ومن ثم تنفيذ برامج إحلال العمالة المحلية؛ للقيام بالعمل، بدلاً من العمالة الأجنبية والعمالة الوافدة.

4. الاستغلال الإلكتروني في التعليم والتدريب.

5. رسم استراتيجية لتوظيف الداخلين الجدد إلى سوق العمل.

وفي إطار التغيير وتنفيذ استراتيجيات التغيير والتحديث الإداري التي يأتي من ضمنها: تنفيذ برامج التوطين، يجب على المؤسسة اختيار المعايير المتبعة بعناية.

وفي إطار التخطيط الاستراتيجي لعملية التوطين وإعادة تنظيم الهيكل الإداري للمؤسسات، يجب أخذ عوامل كثيرة في الحسبان؛ كالاهتمام بالمهارات والإنتاجية؛ بوصفها عاملاً مصاحباً لجهود التوطين، واستخدام أدوات قياس الإنتاجية؛ لتحديد ذوي المهارات المرتفعة والإنتاجية المرتفعة، وعدم التفريط بهم.

لذا، كان من أساسيات تحقيق التنمية الاقتصادية: توجيه الجهود نحو قياس احتياجات الموارد البشرية، وتحويل الجهود إلى مشروعات ذات أهمية للمجتمع؛ ومن ذلك:

1. قياس تقدير احتياجات المجتمع المتوقعة والمستهدفة من القوى العاملة، بحسب المهن والمؤهلات التعليمية، والمواءمة بين القوى العاملة المتوقع وجودها أو المستهدف توافرها، والاحتياجات الكلية، بحسب المهن والتعليم.

2. متابعة النمو الاقتصادي والتطور التكنولوجي، وتقدير احتياجات المستقبل، ووضع الأساس لخطط التعليم والتدريب والمهارات الضرورية إضافتها؛ للوصول إلى التوازن المطلوب.

3. معرفة الوسائل ذات الأهمية الكبرى في تخطيط احتياجات القوى العاملة والتركيبة المستقبلية، وتحديد الاحتياجات من الأفراد، من حيث النوع والعدد، ومستوى التعليم، واستقراء البيانات المتعلقة بحركة العاملين، بدراسة تأثير التغيرات في القوى العاملة، بالإضافة إلى تحليل حركة العاملين في سوق العمل.

4. التحليل والتحديد للأرضية الاقتصادية التي تنطلق منها حركة التنمية في دول مجلس التعاون، بتحفيز المراكز البحثية؛ للقيام بالبحوث الاقتصادية.

5. استخدام معيار الكفاءة في تطبيق الإحلال؛ على أساس الإنتاجية المرتفعة، بدلاً من تلك المنخفضة، بالإضافة إلى المهارات التكنولوجية.

وللوصول إلى الاستراتيجية المثلى؛ لتوطين العمالة المحلية، وتمكينها من الوظائف، لا بد من الاهتمام بالجهود الداعمة لإدارة الموارد البشرية، وتوفير الرؤى المشتركة، والآليات المناسبة للمؤسسات الهادفة إلى تعزيز التنميتين الاقتصادية والبشرية، بجذب العمالة المحلية للعمل، وتحفيز الإنتاجية؛ وفيما يأتي بعض الأفكار والتوصيات:

1. تحديد الأهداف والتوقعات، والتحقق من وضوح الرؤية، حول تحقيق النمو الاقتصادي.

2. تحليل الهيكل التنظيمي للمؤسسات؛ لاستيعاب العمالة المحلية، وتطويرها، بدراسة البيئتين الداخلية والخارجية للمؤسسة.

3. تقويم الوضع القائم لموظفي المؤسسات، من خلال اختبارات حصر الكفاءات، وتحديد مراكز القوة والضعف لديها.

4. اختبار البدائل، وتجهيز الخطط السنوية والفصلية المساندة.

5. تعزيز المشاركة في اتخاذ القرار، ورصد مخزون المهارات، وتحليل معدل التقاعد، ومعدل التدوير الوظيفي، واختيار برامج التدريب والتنمية بعناية، وتطوير المهارات القيادية، ومهارات صنع القرار.

6. استخدام النهج الاستراتيجي السليم؛ لدراسة أسلوب الإدارة، ومدى جاذبيتها للأساليب المحفزة للفكر الابتكاري، واستغلالها للموارد البشرية المبدعة.

7. التعامل وموضوع التقاعد المبكر باستراتيجية استيعابية؛ لإعادة استيعاب الكفاءات وجذبها إلى سوق العمل بنظام الدوام الجزئي؛ لئلا يصبح التقاعد المبكر باباً لخروج الكفاءات من سوق العمل خروجاً مبكراً.

8. إعادة الهيكلة على أسس القدرات لا العدد، والحرص على تنمية روح الإبداع والابتكار.

9. استحداث نظام للرقابة على الإنتاجية، وتخفيض العمالة المنخفضة الإنتاجية.

10. الاهتمام بالكوادر الإدارية الحالية، وتعزيز نظم الترقية وربطها بالإنتاجية.

11. قياس المستوى التعليمي، واستحداث معايير؛ لتمكين الملتحقين بالتعليم المهني والتعليم العالي وبرامج التعليم للكبار، من الوظائف في سوق العمل.

12. ضرورة مراعاة المدخل التنظيمي المتبع، ودرجة التكنولوجيا، والكفاءات الحالية، ودرجة النقابات، ومصادر الحصول على القوى العاملة، ومراعاة درجة التداخل أو التجانس بين الوظائف والتخصص في الإنتاجية، عند إيجاد الوظيفة.

13. تحويل الفائض من العمالة إلى مجالات أخرى من العمل، حتى تُحقق الموازنة.

14. الدراسة التفصيلية للتقاعد الإرادي المبكر، وهو الذي يثير هواجس نظام التأمينات والبناء التمويلي المرتبط به.

15. استخدام أساليب التخطيط الاستراتيجي؛ لتنفيذ خطط التمكين والإحلال.

الفصل الثالث

"مخرجات التعليم وسوق العمل"
مراجعة لمقولة وتصحيح لمسار جدل!

د. مريم سلطان لوتاه

يعد موضوع مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، من أكثر الموضوعات التي حظيت بالاهتمامين الرسمي والمجتمعي، ولو أن هناك جهداً؛ استهدف رصد المؤتمرات والندوات والملتقيات الفكرية التي عقدت حول هذا الموضوع، والنتائج والتوصيات التي خرجت بها، ومعرفة أين هي تلك التوصيات من حيز الممارسة والتطبيق، وكيف تمت تغطيتها إعلامياً، لأمكننا الوصول إلى توصيف دقيق للمشكلة، وتحديد مسار الجدل الدائر حولها، ووضع السياسات المطلوبة.

وسوف تحاول هذه الورقة، تناول القضية من منظور مغاير نسبياً لسلسلة الملتقيات المتواصلة حول الموضوع، وهي التي لما تتمكن حتى الآن، من حسم الجدل الدائر حوله أو توجيهه في الاتجاه الصحيح؛ منظور متحرر من الصور النمطية المغلوطة، حول مخرجات التعليم العالي التي أفرزت كل ذلك الجدل، وأطرت مساراته والنتائج المترتبة عليه.

منذ بداية التسعينيات، وقضية التعليم ومخرجاته واحتياجات سوق العمل، تتقدم جملة القضايا المطروحة للنقاش، منطلقة من مقولة؛ مفادها: أن مخرجات التعليم الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة لا تفي باحتياجات السوق؛ تلك المقولة تم التعامل وإياها؛ بوصفها مسلَّمةً غير قابلة للجدل، واستقطبت الجهات المعنية: (جهات التعليم وجهات التوظيف)، حول وجهتي نظر أساسيتين؛ هما: إما الإقرار بضعف أداء مؤسسات التعليم العالي وتدني مخرجاتها؛ ومن ثم بذل الجهود لتطويرها، بغض النظر عن جوهر تلك

الجهود ونوعيتها وما يمكن أن تقود إليه، أو إنكار ذلك والدفاع عن مخرجات التعليم وإلقاء اللوم على جهات التوظيف؛[1] وهكذا، تضيع الجهود، وتُستنزف الموارد ويُشغل الرأي العام والمهتمون بقضايا التعليم والتوطين والتوظيف بذلك الجدل، وتلعب وسائل الإعلام دوراً في التغطية والتغذية بنقل الحقيقة بموضوعية أحياناً، وبالإثارة والمغالطة أحياناً أخرى، وتفقد المعالجة الجادة فرصها في الحوار، كما تضل سبيلها في التأثير في عملية صنع سياسات التعليم وتوطين الوظائف.

تحاول هذه الورقة تسليط الضوء على إشكالية مخرجات التعليم وسوق العمل، من خلال قراءة تلك القضية، ضمن سياقيها الزماني والمكاني اللذين طُرحت فيهما، وتداعيات معطيات تلك المرحلة على أساليب الطرح وطرائق المعالجة، وتطرح مجموعة من التساؤلات محاولة الإجابة عليها؛ من أهمها:

1. متى طُرحت هذه المقولة؟ وما معطيات تلك المرحلة؟
2. كيف أثرت تلك المقولة في الغايات العليا للتعليم؟
3. ما تداعياتها على حقول المعرفة والثراء المعرفي الإنساني؟
4. هل يمكن أن تصبح سوق العمل، الموجه المحوري للسياسات التعليمية؟
5. ما سمات سوق العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة؟ وما انعكاسات تلك السمات على فرص توطين الوظائف؟
6. إلى أي مدى يمكن القول، بوجود مجتمع مدني قوي، يمكنه أن يصحح مسار السياسات التعليمية، ويحد من ضغوط سوق العمل عليها؟
7. إلى أي مدى يمكن أن نقول: إن معطيات المرحلة الراهنة وتداعيات الأزمة الاقتصادية، كفيلة بإعادة النظر في العلاقة بين التعليم وضغوط سوق العمل؟

وفي محاولة للإجابة على هذه التساؤلات، تعتمد الورقة على الجمع بين المنهج التاريخي لتتبع نشأة المشكلة وتطورها، والمنهج النظمي في النظر إلى سياسة التعليم وسياسة التوظيف والقرارات المتصلة بها؛ مادامت لا تأتي من فراغ، ولا تخرج إلى فراغ، بل تكون نتاج تفاعل معطيات البيئتين الداخلية والخارجية، وهي التي تدفع بالقرار في اتجاه دون آخر، كما تدفع بمخرجات ذلك القرار إلى المجتمع؛ لتعمل على حل مشكلاته أو زيادة حدتها.

وسوف تتم معالجة الموضوع، من خلال المحاور الآتية:

المحور الأول: معطيات فترة التسعينيات ودلالاتها.

المحور الثاني: التعليم بين الغايات المعرفية والأهداف المجتمعية واحتياجات السوق.

المحور الثالث: التعليم وسوق العمل والمفاضلة التعسفية بين حقول المعرفة.

المحور الرابع: السياسات التعليمية بين حضور قوى السوق وغياب قوى المجتمع المدني.

المحور الخامس: التحديات الراهنة والمراجعة المطلوبة.

معطيات فترة التسعينيات ودلالاتها

بداية أود الإشارة إلى أن طرح قضية العلاقة بين التعليم وسوق العمل قد جاء في النصف الأول من عقد التسعينيات من القرن العشرين، وقد شهدت هذه المرحلة كثيراً من المعطيات الدولية والإقليمية والمحلية التي أثرت في طرح هذه المشكلة، وطريقة التعامل وإياها.

وبخصوص المعطيات الدولية، يمكن الإشارة إلى ما يأتي:

1. انهيار الاتحاد السوفيتي، وتفرد الولايات المتحدة بزعامة النظام الرأسمالي؛ الأمر الذي يعني مزيداً من التبعية للولايات المتحدة، ومزيداً من قدرتها على التدخل في

شؤون المنطقة العربية؛ ومن بينها: الشأن التعليمي، في ظل تراجع قدرة الدول النامية على المناورة واختيار البديل التنموي.

2. سيادة مناخ دولي، يتسم بدرجة عالية من فرض الليبرالية السياسية والليبرالية الاقتصادية، وعولمة الاقتصاد والسياسة والثقافة.

3. الضغط من أجل التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص؛ وما يعنيه ذلك من خصخصة الخدمات؛ ومن بينها: الخدمة التعليمية بطبيعة الحال؛ تحت ذريعة رفع مستوى جودة الخدمة التعليمية، وتخفيض تكلفتها والوفاء بمتطلبات السوق.

4. تراجع مفهوم السيادة الوطنية؛ الأمر الذي سهل عملية الاختراق الخارجي، وإدارة الكثير من الشؤون الداخلية؛ وفق أجندة خارجية؛ ومن ذلك: السياسة التعليمية.[2]

وعلى صعيد المعطيات الإقليمية، يمكن الإشارة إلى ما يأتي:

1. المزيد من التوتر على مستوى العلاقات العربية - العربية، بعد غزو العراق للكويت، والتدخل الأمريكي لإنهاء ذلك الغزو.

2. التصدع على مستوى الفكر العربي، إلى درجة زعزعة ثوابت التفكير العربي.

3. تنامي الإنفاق على الأغراض الأمنية، وتداعي ذلك سلباً على الإنفاق التنموي؛ ومن ذلك: الإنفاق على التعليم.[3]

وإذا ما نظرنا إلى معطيات التسعينيات، بالنسبة إلى دولة الإمارات العربية المتحدة، فإننا سوف نكون أمام المعطيات الآتية:

1. إننا في صدد الحديث عن دولة حديثة النشأة، وعن تجربة اتحادية، تجاوزت للتو العقدين مع بداية التسعينيات.

2. دولة الإمارات العربية المتحدة، دولة نفطية غنية وقليلة السكان.

3. إن مسيرة التعليم والتنمية، ماتزال في بداياتها، وإن مؤسسات الدولة بحاجة إلى الكوادر الوطنية المتعلمة والمؤهلة في كل التخصصات.

4. إن نسبة الوافدين في جهاز الخدمة المدنية الاتحادي في بداية التسعينيات، وصلت إلى 6.60٪، مقابل 4.39٪ من العاملين المواطنين.[4]

وبالنظر إلى هذه المعطيات، يتضح لنا أن مسألة طرح قضية خصخصة التعليم وضرورة إعادة هيكلته، وربط مخرجاته بسوق العمل، وتوجيه مخرجات التعليم، بحسب احتياجات القطاع الخاص في بداية التسعينيات، مسائل تبدو مستغربة؛ وفق معطيات الوضع الداخلي، وهو ما يفيد أن معطيات التسعينيات، ببعديها الدولي والإقليمي، قد كانت أكثر تأثيراً في صوغ التفاعلات، وتوجيه السياسة التعليمية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وذلك ما يسوغ طرح قضية خصخصة التعليم، وإعادة هيكلته، وضرورة توافق مخرجاته واحتياجات سوق العمل.

وقد شكلت هذه المعطيات أرضية مساندة للاختراق الخارجي، سواء على مستوى النظام الإقليمي العربي ككل، أو على مستوى كل دولة عربية وحدها؛ وهذا يعني توجيه السياسات التنموية وعملية صنع القرار على مستوى كل دولة عربية؛ وفق ضغوط الخارج.

التعليم بين الغايات المعرفية والأهداف المجتمعية واحتياجات السوق

إن الإجراءات التي اتُّخذت على مستوى ما سمي إعادة صوغ السياسة التعليمية في عقد التسعينيات، ما هي إلا استجابة لمعطيات وضغوط من البيئة الخارجية: (الدولية منها والإقليمية)، أكثر من كونها استجابة للاحتياجات المجتمعية، وذلك ما يمكن ملاحظته من خلال ما يأتي:

1. تنامي الحديث عن ضرورة إصلاح السياسة التعليمية في دولة الإمارات العربية المتحدة؛ بما يعنيه ذلك من إعادة هيكلة المؤسسات التعليمية والتخصصات العلمية والمناهج وطرائق التدريس.

2. طرح قضية الخصخصة؛ ومن ضمنها: خصخصة التعليم؛ بوصفها الضمان للارتقاء بنوعية التعليم.
3. التركيز على مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.
4. طرح قضية الشراكة التنموية بين القطاع الخاص والمجتمع المدني.

ولا تتسع هذه الورقة لاستعراض كل الجهود التي بذلت على صعيد مراجعة السياسة التعليمية، في ضوء المعطيات السابقة الذكر؛ ولذا، فسوف تتم الإشارة هنا إلى نماذج من تلك الجهود والنتائج المترتبة عليها.

مؤتمر التعليم العالي وتخطيط القوى العاملة

عُقد مؤتمر التعليم العالي وتخطيط القوى العاملة في مدينة العين، بمشاركة أساتذة من جامعة الإمارات العربية المتحدة، ومجموعة من الخبراء العرب والأجانب، ودار النقاش حول محاور عدة، غير أنه سار في اتجاه تقديم الغاية الوظيفية للتعليم على الغايات الأخرى، واحتمال كون مخرجات التعليم تتواءم والاحتياجات الوظيفية أو لا، صحيح أن بعض الناس قد حاول لفت الانتباه إلى أهمية الغايات الوجدانية والمعرفية والوطنية للتعليم، إلا أن ذلك الطرح لم يحظَ باهتمام القائمين على ذلك المؤتمر، وبالرغم من الجدل الحاد الذي أثاره ذلك الطرح لدى الكثير من المهتمين بشأن التعليم، فإن أحد الخبراء الأجانب قد عقب قائلاً: «يكفي أن يثير هذا الطرح - أي ضرورة الربط بين التعليم واحتياجات سوق العمل - هذا الجدل، فهو كفيل بإحداث التغيير المطلوب».

إعادة هيكلة التخصصات والأقسام العلمية

رافق ذلك الطرح على المستوى العملي، محاولة لإعادة هيكلة التخصصات والأقسام العلمية؛ فعلى مستوى جامعة الإمارات العربية المتحدة كان قسم العلوم السياسية أحد أقسام كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية منذ تأسيس الجامعة عام 1977/1976، حتى عام

1993 تقريباً، وقد بدأ التحرك باتجاه إعادة الهيكلة بشكل غير مباشر؛ إذ طرحت القضية على الأقسام العلمية؛ مادام الطلبة الجدد بحاجة إلى برنامج إرشاد مبكر، يطلعهم على طبيعة التخصصات، ويساعدهم على اختيار التخصص المناسب؛ بناءً على تلك المعرفة، وهي مسألة ضرورية، وتم تحديد موعد الإرشاد المبكر، وطلب إلى أحد أعضاء كل قسم حضور ذلك اللقاء؛ لتعريف الطلبة الجدد بالقسم وخططه العلمية، غير أن ما حدث في ذلك اللقاء كان مغايراً لذلك إلى حد كبير؛ إذ حضر اللقاء بعض رؤساء الأقسام وبعض ممثلي الأقسام العلمية، وتغيب بعضهم الآخر، وبدأ اللقاء بعرض أحد الأساتذة إحصاءات تتضمن أرقاماً ومعلومات مغلوطة، حول الاحتياجات الوطنية في القطاع الحكومي، متضمناً عرضه رسالة ضمنية؛ مفادها: عدم الحاجة إلى تخصصات معينة؛ كالإدارة العامة؛ لكون القطاع الحكومي قد تشبع من خريجي هذا التخصص، وعدم الحاجة إلى خريجي العلوم السياسية؛ كون وزارة الخارجية لا تستطيع أن تستوعب المزيد من الأعداد، وإلى أن السوق بحاجة إلى كوادر متخصصة في المحاسبة وإدارة الأعمال والاقتصاد وتقنية المعلومات.

كما تضمن العرض، إشارة إلى بعض الحلقات في السلم الوظيفي في القطاع الحكومي (أولى/ أولى)، و(أولى/ ثانية)؛ بوصفها مشغولة، وأن الخريج من قسم العلوم الإدارية لن يجد وظيفة تناسبه في السلم الوظيفي، ثم طلب إلى ممثلي الأقسام المشاركة بمداخلاتهم.

وقد حاولتُ لفت النظر إلى ما تضمنه ذلك العرض من معلومات خاطئة، ورسالة ضمنية مضللة للطلبة، ومجحفة في حق التخصصات العلمية؛ إذ كيف لدولة حديثة النشأة وحديثة العهد بالمؤسسات ومسيرة التعليم والتنمية، مازالت في بدايتها، أن تستغني عن كوادر متخصصة في العلوم الإدارية؛ للإسهام في تسيير الوظائف في القطاع الحكومي وإدارتها، علماً بأن نسبة الوافدين في ذلك القطاع قد بلغت 6.60٪ عام 1993، كما سبقت الإشارة إلى ذلك، وهي نسبة مرتفعة؛ وهذا يؤكد الحاجة إلى الكوادر الوطنية المؤهلة علمياً، والمدربة عملياً؛ لشغل تلك الوظائف؟ وأوضحتُ أن خريجي العلوم السياسية،

يمكنهم العمل في الكثير من الوظائف الحكومية؛ فالمعرفة السياسية ومهارات التحليل السياسي، مطلوبة على مستوى رسم السياسات العامة، ومتابعة تنفيذها وتقويمها، وكذا على مستوى الإعلام ومراكز الدراسات والبحث العلمي، ودواوين الحكام، وغير ذلك من المؤسسات الحكومية، وأكدت أهمية الحقول المعرفية بصفة عامة، وضرورة أن تحظى بالاهتمام؛ احتراماً للغايات المعرفية، ومحافظة على التنوع، والثراء المعرفي، وخاصة في مجتمع حديث العهد بالتعليم.

ويبدو أن ما ترتب على برنامج الإرشاد الأكاديمي المبكر، قد جاء متفقاً مع الغاية غير المعلنة له؛ إذ تبعه على الفور إغلاق قسم الإدارة العامة، وتوزيع أعضاء هيئة التدريس المواطنين، فبعضهم أسندت إليه وظيفة إدارية في جامعة الإمارات العربية المتحدة، وبعضهم الآخر التحق بقسم العلوم السياسية؛ لتدريس بعض المواد المتصلة بحقل تخصصه.

أما قسم العلوم السياسية فلم يغلق، ولكن أقفل باب التسجيل فيه، وحصر ضمن أضيق الحدود، ورحِّل بعد حين إلى كلية العلوم الإنسانية؛ ليغدو أحد أقسامها الاثني عشر.

وشهدت كلية العلوم الإنسانية إعادة هيكلة بعض أقسامها العلمية؛ إذ أغلق قسم الفلسفة، من حيث هو قسم علمي قائم بذاته - برغم أهميته العلمية وأهميته العملية - وأبقيت مواد تدرس فيه لخدمة تخصصات علمية أخرى.

إعادة صوغ السياسة التعليمية

شهد عقد التسعينيات اهتماماً بالسياسة التعليمية على مستوى التعليم العام؛ إذ دعت وزارة التربية الكثير من الأكاديميين والمهتمين بشأن التعليم، من كل التخصصات والقطاعات المشاركة في بحث السياسة التعليمة، وشكلت الكثير من اللجان، وأوكل إلى كل لجنة بحث قضية معينة، وبعد عدد من اللقاءات الدورية؛ خلصت اللجان إلى وضع مجموعة من التوصيات، مؤكدة فيها الطموحات والتحديات التي تعترض مجتمع دولة

الإمارات العربية المتحدة: (اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وثقافياً)، وكان من المنتظر أن يعاد النظر في السياسة التعليمية؛ بناءً على تلك التوصيات، غير أن إعادة صوغ السياسة التعليمة على مستوى التعليم العام، قد سارت باتجاه مغاير؛ إذ انصب الجهد الأكبر على "توطين المناهج"، وهي مسألة مهمة لكنها لم تتم بالطريقة التي ترتقي بالمناهج، من حيث مضامينها المعرفية والقيمية والمهارية، قدر ما قادت سياسات توطين المناهج إلى التركيز على قشور الهوية الوطنية، وإضعاف المحتوى المعرفي والمحتوى القيمي لهذه المناهج.

وأعقب ذلك عقد الكثير من اللقاءات الفكرية؛ لمناقشة مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، لعل من أهمها المؤتمر الذي نظمه مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية في أبوظبي عام 1998، وحضره عدد من وزراء التعليم العرب والأجانب، والكثير من الأكاديميين والمهتمين بقضايا التعليم والتوظيف، وطرح فيه الكثير من الرؤى؛ بعضها ما جاء مؤكداً ضرورة ربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل، وبعضها - وإن لم يقلل من هذه الغاية - قد أكد في الوقت ذاته، الغايات المعرفية والوجدانية والقيمية للتعليم، مشيراً إلى أن مسؤولية الدول تجاه مواطنيها، تلزمها توفير تعليم ذي نوعية متميزة؛ احتراماً للغايات المعرفية والإنسانية، وإيماناً بأن الشخص المحصن معرفياً، يمكنه إيجاد فرص عمل أفضل، أياً كان تخصصه، كما يمكنه التعامل ومشكلاته الحياتية والتحديات التي تعترضه بكفاءة كبرى، وبرغم أهمية الجدل الذي أثاره ذلك المؤتمر، فإن ما نقل إلى الرأي العام عبر وسائل الإعلام، كان مختلفاً إلى حد كبير؛ إذ اختزلت تلك الآراء في تأكيد ضرورة اهتمام التعليم بتطوير المهارات التقنية، ومهارات اللغة الإنجليزية؛ أساساً للوفاء بمتطلبات سوق العمل، بينما لم تحظَ التوصيات الأخرى بالقدر المطلوب من التأكيد.[5]

ومن العرض السابق، يتضح أن قضية التعليم وربطه بسوق العمل - وهي التي طرحت في بداية التسعينيات بشكل غير مباشر استجابة لمعطيات الخارج - قد أصبحا

الموجهين المحوريين للسياسة التعليمية، على حساب الموجهات المجتمعية، وفي المحور الآتي توضيح لتداعيات ذلك التوجه على الحقول المعرفية.

التعليم وسوق العمل والمفاضلة التعسفية بين حقول المعرفة

يبدو أن معطيات التسعينيات ببعدها الخارجي، قد دفعت بالسياسة التعليمية إلى الاستجابة لمعطيات السوق، وجعلت منها الموجه الأساسي للسياسة التعليمية، مغفلة ما للموجهات المجتمعية والمعرفية من أهمية.

ولما كانت الضغوط الخارجية تدفع باتجاه عولمة الاقتصاد والثقافة والسياسة، منذ بداية التسعينيات، فإن تداعيات تلك الضغوط، قد قادت السياسة التعليمية إلى المفاضلة بين حقول المعرفة؛ وفق متطلبات السوق، وتحديداً وفق قانون متطلبات القطاع الخاص الذي يعلي العامل المادي وتحقيق الربح على أي عنصر آخر؛ ومن ذلك: العوامل المعرفية أو القيمية.

إن السوق لا تنظر إلى المعرفة؛ بوصفها غاية، أو حقاً إنسانياً، ينبغي أن يصانا ويحترما، بل تخضعهما لمفاضلة تعسفية؛ فتعلي شأن حقول بعينها، وتضعف قيمة حقول أخرى؛ وفق قانون العرض والطلب؛ فالسوق من وجهة نظر الاقتصاد المعولم لا تتسع لتخصصات؛ كالفلسفة والتاريخ والمنطق واللغة العربية والدراسات الإسلامية والعلوم السياسية، قدر ما تتطلب تخصصات؛ كالمحاسبة وإدارة الأعمال وتقنية المعلومات واللغة الإنجليزية، ولا تتسع لحملة المؤهلات العلمية العليا، قدر ما تستوعب حملة المؤهلات الفنية وخريجي الثانوية العامة أو المعاهد المتوسطة، ولعل الفلسفة التي كانت وراء إنشاء كليات التقنية، تقدم نموذجاً واضحاً لاستجابة التعليم العالي في دولة الإمارات العربية المتحدة لاحتياجات السوق.

وقد تبع هذه الاستجابة إيجاد صورة نمطية لمصلحة هذا النوع من التعليم؛ مفادها: أن فرص التوظيف متاحة لخريجي هذا النوع من التعليم، مقارنة إلى خريجي الجامعات من تخصصات العلوم الإنسانية.

وقد حاولت كلية العلوم الإنسانية بجامعة الإمارات العربية المتحدة، بحث هذه المسألة؛ لمعرفة فرص توظيف خريجيها، ونظَّم لقاء جمع بين أعضاء اللجنة الأكاديمية المكلفة بذلك، وبين عدد من ممثلي جهات التوظيف، واستضاف المجمع الثقافي ذلك اللقاء، وبعد حوار طويل، تم فيه تبادل وجهات النظر بين الأطراف المشاركين، خلصوا إلى بعض النتائج التي كان من شأنها معالجة تلك الإشكالية؛ ومن أهمها:

1. تصحيح وجهة نظر جهات التوظيف، تجاه طبيعة التخصصات الإنسانية ومجالات الاستفادة منها.
2. تأكيد ضرورة تدريب الخريجين لدى جهات العمل، ورصد ميزانية للتدريب المستمر؛ مادامت المهارات الوظيفية المطلوبة بحاجة إلى تطوير دائم، وهي مسألة لا يمكن الجامعات أو الكليات الوفاء بها.
3. ضرورة أن تستوعب جهات التوظيف أن الجامعات مؤسسات تعليمية وبحثية بالدرجة الأولى، وهي لا تتحمل وحدها مسؤولية تدريب خريجيها، وإكسابهم المهارات الوظيفية.

وقد أسهم ذلك اللقاء في إتاحة المزيد من الفرص أمام خريجي التخصصات الإنسانية، إلا أنه لم يساعد على حسم الجدل حول مخرجات التعليم وسوق العمل، ولم يقد إلى تعديل مسار ذلك الجدل، وما ترتب عليه من قرارات متصلة بالسياسة التعليمية.

ولم تقف تداعيات تلك المفاضلة، عند حدود هيكلة الأقسام والبرامج العلمية، بل تجاوزتها إلى التدخل في المناهج المدرسية، وعدد الساعات التدريسية وعدد المساقات المتعلقة بكل مادة؛ فتخصص التاريخ تم تفريعه إلى تاريخ وآثار ومتاحف؛ كون السوق وقطاع السياحة بحاجة إلى متخصصين من المرشدين السياحيين، أما التاريخ فقد اختزلت بعض فروعه؛ كالتاريخ الإسلامي في مساق واحد، مقابل التوسع في التاريخ الغربي الأمريكي والتاريخ الغربي الأوربي: قديمها وحديثها، وكذلك الحال بالنسبة إلى مساقات العلوم

السياسية؛ إذ ألغي بعض المساقات؛ كالفكر السياسي الإسلامي، مع الإبقاء على الفكر السياسي الغربي، وإلغاء مساق النظم السياسية العربية، برغم أهميته في فهم الواقع السياسي العربي، وكذلك مساق حلقة في شؤون الشمال والجنوب، مقابل إضافة مساقات أخرى، لتكون حلقة في أوربا وحلقة في أمريكا، بالإضافة إلى تقليل المساقات، مقابل زيادة المساقات الاختيارية أو الحرة؛ وهذا يضعف حصيلة الطالب المعرفية في مجال تخصصه الدقيق.

ولم يكن ذلك التدخل في شأن المواد المدرَّسة مقصوراً على التعليم العالي، بل شمل مواد التعليم الأساسي، بدءاً بزيادة نصاب اللغة الإنجليزية على حساب اللغة العربية من الحصص الدراسية، مروراً بتقليل النسبة المئوية للغة العربية من النسبة الكلية في الشهادة الثانوية، وإصدار قرار بعدم تدريس اللغة العربية في المدارس الخاصة التابعة للجاليات، وهو الذي لم يعمل به؛ نتيجة ما لقيه من معارضة من المدارس الإيرانية والباكستانية؛ لأن تدريس اللغة العربية، يعد مسألة ضرورية لتمكين الطالب من تلاوة القرآن الكريم وفهمه، وحظيت مادة التربية الإسلامية واللغة العربية بالنصيب الأكبر من التغيير - حذفاً وإضافة وتعديلاً - إزاء ما يتعلق بإعادة صوغ مناهجها وطرائق تدريسها أولاً؛ تحت ذرائع عدة؛ في مقدمتها: نزع جذور التطرف والعنف، وتعزيز قيم التسامح وثقافة السلام؛ استجابة لضغوط الخارج، وتيسير تدريس تلك المواد بالنسبة إلى المدرس والطالب ثانياً.

كما شملت إعادة صوغ السياسة التعليمية، إلغاء بعض المواد؛ كالفلسفة والمنطق، والتركيز في تدريس مادة التاريخ على دراسة التاريخ الأوربي والتاريخ الأمريكي؛ كالثورة الأمريكية والثورة الفرنسية، مقابل إهمال تدريس الطالب التاريخ العربي المعاصر.

وبرغم تشكيل لجان علمية؛ للقيام بإعادة هيكلة الأقسام والتخصصات والإشراف على إعداد المناهج الدراسية واختيار الكتب المدرَّسة، فإن عمل تلك اللجان، لم تكن تحكمه المعايير العلمية، قدر تأثره بالسياسات الفوقية المراد تطبيقها؛ الأمر الذي حدّ من حرية عمل تلك اللجان، ومدى توافق ما خلصت إليه من توصيات وما اتخذ من قرارات بشأن المسألة المراد بحثها.[6]

السياسات التعليمية بين حضور قوى السوق وغياب قوى المجتمع المدني

صحيح أن ضغوط عولمة الاقتصاد والسياسة والثقافة، قد ألقت ظلالها على كل المجتمعات، وأثرت بدرجة أو بأخرى في عملية صناعة السياسات التنموية فيها، إلا أن تأثير تلك الضغوط يختلف من مجتمع إلى آخر، ومن البدهي أن يتعاظم تأثير الخارج وقدرته في اختراق السيادة الوطنية بالنسبة إلى الدول النامية والصغيرة والأقل قوة، مقارنة إلى الدول المتقدمة والدول القوية، وبقدر ما تتسع دائرة صنع القرار يكون القرار التنموي أكثر صلابة في مواجهة ضغوط الخارج، ويلعب المجتمع المدني - بطبيعة الحال - دوراً أساسياً في التأثير في عملية صنع القرار؛ فبقدر ما يكون المجتمع المدني فاعلاً، فإنه يقدم حصانة للسياسات التنموية، ويجعلها تخدم متطلبات الداخل أكثر.

وإذا ما نظرنا إلى العلاقة بين ضغوط الخارج وعملية صنع السياسة التعليمية في دولة الإمارات العربية المتحدة، ومدى تأثير كل من قوى السوق وقوى المجتمع المدني في صناعة القرار التعليمي، فسنجد أننا أمام مشهد يتكون من العناصر الآتية:

1. تعاظم التأثير الخارجي منذ بداية التسعينيات حتى هذه اللحظة؛ نتيجة ضغوط قوى العولمة، وتعاظم حالة الاختراق الخارجي، في ظل تراجع مبدأ السيادة الوطنية.

2. الترابط المصلحي بين قوى العولمة الخارجية وقواها الداخلية، وضغطها؛ من أجل اتخاذ القرارات الكفيلة بتوفير نمط الأرضية ذات الملاءمة المثلى لتحقيق مصالحها.

3. تشكيل لجان ومجالس؛ لتكون بمنزلة شكل من أشكال توسيع دائرة صنع القرار، لكنها لا تعدو أن تكون مجالس شكلية، توفر مظلة شرعية لما يُراد اتخاذه من سياسات. ودارسو العلوم السياسية يعرفون جيداً، محدودية دور هياكل الوساطة - أي التنظيمات التي يوكل إليها نقل الرأي العام لصانع القرار - حتى في النظم الديمقراطية، وخاصة في ظل معرفتنا بأنها مجالس معينة ومحدودة الصلاحيات.

4. تزايد الاعتماد على الاستشارات والخبرات الأجنبية في صوغ السياسات العامة؛ ومنها: السياسة التعليمية، من دون الأخذ في الحسبان، خصوصية كل مجتمع، وما

يفرضه الميدان التعليمي من إشكاليات وتحديات، لا يمكن الخبير الأجنبي استيعابها والاستجابة لها.

5. تنامي الحديث عن الشراكة المجتمعية بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني، غير أن ضعف المجتمع المدني ووجوده الشكلي المفرغ من مضمونه الحقيقي، وتراجع الدور التنموي للدولة منذ بداية التسعينيات، جعل من الخارج والقطاع الخاص اللاعبين الأساسيين، في مجال صنع السياسات التعليمية؛ إذ تجد مؤسسات المجتمع المدني نفسها، مقصية عن عملية صنع القرار، ومدعوة إلى المشاركة في تحمل تبعاته المجتمعية.

في ظل ذلك المشهد يبدو من البدهي خضوع السياسة التعليمية لشروط وإملاءات من السوق التي تعد في الجانب الأكبر منها انعكاساً لإملاءات الخارج، وتشكيل للأرضيتين المعرفية والثقافية، بما يتفق واحتياجات عولمة الاقتصاد.[7]

وفي ظل هذه الوضعية يمكن تفسير الكثير من القرارات التعليمية التي لا تتفق وما يراه العاملون في الميدان التعليمي، ولا تنسجم والاحتياجات الوطنية؛ ومن أبرز هذه القرارات: اعتماد اللغة الإنجليزية لغة تعليم أولى على مستوى التعليم الجامعي، حتى في الجامعات الوطنية؛ كجامعة الإمارات العربية المتحدة، وكليات التقنية، وجامعة زايد، برغم تأكيد الخطاب الرسمي أهمية التعليم باللغة العربية؛ بوصفه حقاً وضرورة؛ للمحافظة على الهوية الوطنية، وخاصة بالنسبة إلى مجتمع تحول فيه المواطنون إلى أقلية، مقابل أغلبية وافدة مغايرة لغةً وديناً وثقافةً.[8]

وقد تم اتخاذ الكثير من القرارات المتصلة بالشأن التعليمي، وذات الصلة الوثيقة بعملية التنشئة وتعميمها من دون تقويم كافٍ لنتائجها، أو محاولة تطبيقها على عينة تجريبية لمعرفة ما يمكن أن تقود إليه؛ ومن ذلك: تجربة "مدارس الغد"، و"مدارس الشراكة"، من دون التوقف والمراجعة، إزاء ما أفرزته تلك التجارب من إشكاليات، وما ترتب عليها من ردود أفعال مجتمعية مناهضة.[9]

وبينما أملت سوق العمل والاقتصاد المعولم شروطهما على السياسات التعليمية، ودفعا أعداداً كبيرة من الدارسين إلى مجالات بعينها؛ كإدارة الأعمال والاقتصاد والمحاسبة وتقنية المعلومات والإعلام، فإن سوق العمل والقطاع الخاص لم يقدما أي إسهام يذكر في ميزانية التعليم والبحث العلمي؛ لرفع نوعية الخدمة التعليمية المقدمة، كما أنهما لم يقدما أي ضمانات بالنسبة إلى الخريجين في الحصول على فرص عمل مناسبة، أو على مستوى تدريب الخريجين ورفع كفاءتهم.

وقد حاولت الحكومة ذاتها حمل القطاع الخاص على تحمل مسؤوليته، تجاه توظيف الخريجين، واقترحت نسبة 3٪ لتوظيف المواطنين في القطاع الخاص، وبرغم تدني تلك النسبة، فإن معظم مؤسسات القطاع الخاص لم يلتزمها، وأنه - في حالٍ مثلى - قد عمل بها مع قدر من التحايل؛ كتعيين بعض الشركات نسبة من المواطنين في الوظائف الدنيا التي يقبل بها الباحثون عن عمل من غير المتعلمين، أو من حملة المؤهلات التعليمية المتوسطة، وتشير الإحصائيات الرسمية التي أصدرتها هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية، أن نسبة المواطنين العاملين في القطاع الخاص لا تتعدى 1٪.[10]

كما يجد الخريج المواطن مزاحمة غير محدودة، على فرص العمل، من الوافدين المقيمين على أرض الدولة أو المتقدمين لشغل تلك الوظائف عبر شبكة الإنترنت، وفي ظل هذه المنافسة غير المحدودة، يبدو الحديث عن مخرجات التعليم وسوق العمل مسألة بحاجة إلى مراجعة؛ إذ لا يمكن الخريج المواطن - مهما بلغت درجة كفاءته العلمية ومقدرته المهارية - أن يضمن فرصة عمل في سوق مفتوحة، من دون ضوابط تحمي حقه في التوظيف أو تعطيه أفضلية، إذا ما تساوت مؤهلاته ومهاراته والمؤهلات والمهارات لدى منافسيه عبر الشبكة العنكبوتية.

ويبدو حظ توظيف المواطن، أكثر صعوبة في القطاع الخاص؛ إذا ما عرفنا أن معظم المسؤولين عن الموارد البشرية والتوظيف، كان من الأجانب أساساً، وهم الذين وإن لم تكن لهم أجنداتهم الخاصة، فإن مسألة توظيف الخريج المواطن لا تمثل لهم أي أولوية وطنية.

وهناك تحدٍّ آخر يواجه مخرجات التعليم، ويحد من إمكانية حصول الخريج المواطن على فرص عمل، وهو شيوع صورة نمطية سلبية تجاه أداء المواطن، ودافعيته إلى العمل؛ هذه الصورة أوجدت مواقف سلبية لدى جهات التوظيف: (المواطن كسول، وهو شخص غير مسؤول، ويريد أجراً عالياً، ويبحث عن وضع وظيفي متميز، وهو غير مؤهل علمياً ومهارياً)، هذه الصورة النمطية، أصبحت من الشيوع في درجة جعلتها ترسخ في ذهن المقيم والمواطن معاً، وتوجد موقفاً سلبياً مسبقاً تجاه المواطنين المتقدمين إلى الوظيفة، فضلاً عن تعمد بعض جهات التوظيف، اتباع أسلوب مستفز في المقابلة التي يخضع لها المتقدمون للتوظيف، تؤثر في مستوى أدائهم أو وضعهم في مناخ وظيفي صعب وغير تعاوني، يدفعهم إلى الشعور بعدم الرضاء الوظيفي ويزيد احتمالات تركهم الوظيفة.

إن سوق عمل بالمواصفات المذكورة، لا يمكنها أن تقدم فرصاً حقيقية لتوطين الوظائف؛ ومن ثم فإن الخلل لا يكمن في السياسات التعليمية، قدر ما يكمن في سوق العمل التي لا يبدو أنها مستعدة لاستيعاب المواطنين؛ ولذا، فإن أي جهود تبذل على صعيد الارتقاء بمخرجات التعليم، لن تقود إلى علاج هذه الإشكالية، ما لم تتم إعادة النظر في نمط التنمية المتبع أولاً، ومواصفات سوق العمل ثانياً، وضرورة وضع تشريعات تكفل حق المواطن في الحصول على الوظيفة، وتضمن على المدى البعيد توطين الوظائف.

التحديات الراهنة والمراجعة المطلوبة

لا ضرورة إلى القول: إن الأزمة المالية الدولية، قد ألقت ظلالها على اقتصادات جميع الدول، وكان لتلك الأزمة تداعياتها الواضحة على قدرة الحكومات على الوفاء بمتطلبات مواطنيها؛ وفي مقدمتها: توفير فرص تعليم جيدة وفرص توظيف تكفل لهم حياة كريمة؛ فعلى مستوى القطاع الخاص، أعلن الكثير من الشركات والمؤسسات، إفلاسه أو تراجع وضعه المالي؛ الأمر الذي اضطر معها إلى تسريح الموظفين وتنامي معدلات البطالة، ولم يكن الوضع في دولة الإمارات العربية المتحدة بمنأى عن هذه التداعيات، وخاصة في ظل

أزمة الصناديق السيادية وأزمة القروض وتدهور بعض القطاعات الاقتصادية؛ كالسوق المالية، وتراجع سوق العقار وقطاع المقاولات والنقل والسياحة والفندقة؛ الأمر الذي يعني تراجع فرص توظيف الخريجين في سوق العمل بصفة عامة، وتدني الطلب على خريجي تخصصات معينة، كانت مطلوبة في الأمس القريب في ظل ظروف الانتعاش الاقتصادي التي استمرت حتى نهاية عام 2006 تقريباً، وقد أظهرت أول دراسة مسحية رسمية، أن متوسط نسبة البطالة بين المواطنين في دولة الإمارات العربية المتحدة بلغت 9.12٪، كما شكلت بطالة النساء النسبة الكبرى، وهي 6.27٪، مقابل 5.6٪ للذكور من إجمالي العينة التي شملتها الدراسة.[11]

إن هذه الظروف دفعت كثيراً من الدول إلى مراجعة سياساتها الاقتصادية، كما دفعت بها لاتخاذ مجموعة من السياسات الحمائية؛ كشراء الحكومة أسهم الشركات الخاصة، وضخ السيولة في البنوك والمؤسسات المالية، والتدخل في إدارة العملية الاقتصادية؛ محافظة على مصالحها الوطنية، وتقديم المزيد من خدمات الرعاية الاجتماعية، وهي إجراءات اتبعتها الدول الغربية الرأسمالية؛ وسيلة لإدارة الأزمة والتخفيف من وطأتها على مواطنيها، وحماية للنظام المالي الرأسمالي من مزيد من التدهور.

فهل تقود هذه الأزمة القائمين على التعليم إلى مراجعة سياساتهم؟ وهل تدفع القائمين على التوظيف إلى التفكير في إعادة النظر في السياسات التوظيفية، ووضع شروط أكثر حماية لفرص توظيف المواطن؟

وهل حان الوقت للتحرك باتجاه التعامل والسياسات العامة؛ بوصفها كلاً لا يجزّأ، والتنسيق عند وضعها بين سياسات التخطيط التنموي والتركيبة السكانية والتعليم والتوظيف، بدلاً من المعالجات الجزئية، وبدلاً من توجيه أصابع الاتهام، للسياسات التعليمية وإخضاعها لسلسلة من التغيرات التي يبدو أنها قد خرجت من إطار التطوير؛ لتقترب من حالة الإرباك والفوضى، من دون أن تقدم أي مؤشر حقيقي على مستوى الارتقاء بنوعية المخرجات التعليمية وكفاءتها، في الوفاء باحتياجات سوق العمل؟

وهل دفعت هذه الأزمة، إلى مراجعة فلسفة التعليم وغاياته، بدلاً من الاستمرار في جعل السوق الموجهَ الأساسي لها؟ وهل قادت تداعيات الأزمة الاقتصادية الراهنة إلى إعادة التفكير في النظريات الاقتصادية، والاهتمام بتدريس تطور الفكر الاقتصادي؛ لمعرفة جذور الأزمة الراهنة المتأصلة أساساً في النظريات الاقتصادية الرأسمالية، وفي فلسفة السوق الحرة المفتقرة إلى الضوابط، وهي التي قادت الاقتصاد العالمي إلى كوارث مشابهة في الماضي، وكانت المسؤولة عما يعانيه الاقتصاد العالمي اليوم من ركود؟[12]

وإلى أي مدى يمكن أن نقول: إن هذه الأزمة سوف تدفع المسؤولين إلى مراجعة ميزانيات: (التعليم العام والتعليم العالي)؛ لا بغرض تقليصها في ظل الأزمة الراهنة، وإنما بغرض ترشيد إنفاقها واستثمارها بشكل صحيح، بدلاً من هدر الجانب الأكبر منها في الاستشارات والخبرات الأجنبية التي لم تعمل حتى الآن على رفع نوعية الخدمة التعليمية ومستواها، قدر ما أحدثت إرباكاً في العملية التعليمية على مستوى الخطط والبرامج والمواد المدرَّسة وأعضاء هيئة التدريس والكادر الإداري؛ نتيجة ما تشهده المؤسسات التعليمية من تغيير مستمر بحجة التطوير، إلا أنها من السرعة، بحيث لا تتيح فرصاً لتراكم الخبرة أو لتطبيق الخطط المطورة؛ أو لكونها في الأساس لم تبنَ على رؤية واضحة متكاملة الأبعاد؟

وهل قادت هذه الأزمة إلى مراجعة السياسات المتعلقة بقوانين الهجرة وتأثيرها في التركيبة السكانية، وتحديد القطاعات الأكثر استقداماً للعمالة، ونسبة إسهامها في الناتج القومي؟ لقد لوحظ أن قطاع البناء والتشييد، هو أكثر القطاعات استقدماً للعمالة، وأقلها إسهاماً في الناتج المحلي؛ وفق ما أدلى به معالي صقر غباش وزير العمل في لقائه بالمجلس الاقتصادي لحكومة دبي عام 2009.

ويُمثِّل موضوع المراجعة الأهم، بضرورة جعل الداخل والاحتياجات الوطنية هي الموجه المحوري للسياسات العامة؛ ومن بينها: سياسات التعليم والتوظيف، بدلاً من تركها لضغوط الخارج، كما هي الحال منذ بداية التسعينيات حتى هذه اللحظة، والمسألة التي لا بد من تأكيدها، هي أن التعليم شأن حكومي وشأن اتحادي بالنسبة إلى دولة

الإمارات العربية المتحدة، وأن مخرجاته تمثل دعامة أساسية لاستقرار الدولة وترسيخ وحدتها، وضمان استمراريتها؛ ومن ثم لا يمكن تصور صوغ السياسة التعليمية أو توجيه مسارها من خبراء أجانب أو مجالس تعليمية تابعة لكل إمارة، تؤثر بدرجة أو بأخرى في السياسة التعليمية للدولة.

صحيح أن قدراً من اللامركزية، يعد ضرورياً وإيجابياً؛ لتحقيق المرونة، والمنافسة المطلوبة؛ لتطوير أداء المؤسسات التعليمية؛ ولكن ذلك لا يعني التحرك باتجاه إضعاف دور الحكومة الاتحادية في توجيه السياسة التعليمية، الاتجاه الذي يخدم المصلحة الوطنية العليا، ويكفل تطوير السياسات العامة وتكافؤ فرص المواطنين، في الاستفادة من هذه السياسات؛ لما في ذلك من مردود إيجابي، في دعم التوجهات الدافعة نحو الوحدة، وتحقيق الاستقرار السياسي.

التوصيات

تخلص هذه الورقة من خلال ما تضمنته محاورها السابقة، إلى جملة من التوصيات؛ لعل من أهمها ما يأتي:

1. ضرورة قراءة مقولة "مخرجات التعليم وسوق العمل" في سياقيها الزماني والمكاني؛ لمعرفة تداعيات هذين السياقين في طرح المشكلة وطريقة المعالجة؛ لأن تلك القراءة كفيلة بتوجيه الجدل الدائر حولها الاتجاه الذي يصحح السياسات التنموية والسكانية والتعليمية والتوظيفية في آنٍ واحد.
2. ضرورة إعادة النظر في دور الحكومة في إدارة العملية التنموية، وتحمل مسؤولياتها، تجاه توفير فرص التعليم الأمثل والتوظيف الأفضل لمواطنيها، بدلاً من توجيههم للقطاع الخاص الذي أثبتت الأزمة الاقتصادية الراهنة أنه لا يقدم أي ضمانات وظيفية حقيقية.

3. إيجاد جسور مفتوحة ومتصلة بين المؤسسات التعليمية وبين جهات التوظيف؛ لمعرفة طبيعة التخصصات ومجالات الاستفادة منها، بدلاً من الاستسلام لمقولات وأحكام مسبقة، وصور نمطية مغلوطة، تجاه بعضها بعضاً.

4. توجيه مزيد من الجهد لسياسات التدريب والإحلال لتوطين الوظائف، بدلاً من الاستمرار في اتهام السياسات التعليمية بالقصور، وعدم وفائها باحتياجات السوق.

5. جعل الاحتياجات الوطنية هي الموجه للسياسات التعليمية، بدلاً من الاستسلام لضغوط الخارج وقوى السوق؛ بوصفها موجهاً أساسياً لهذه السياسات.

6. ضرورة قراءة الأزمة الاقتصادية العالمية الراهنة قراءة صحيحة؛ لنقف على أسبابها الحقيقية، وتحديد مسؤولية فلسفة السوق الحرة تجاهها، واعتماد الإجراءات اللازمة؛ لتصحيح السياسات التنموية التي اتبعت منذ بداية التسعينيات حتى هذه اللحظة، في ظل ضغوط عولمة الاقتصاد والسياسة والثقافة.

الفصل الرابع

التعليم والتوظيف في القطاع الخاص: معالجة مشكلة عدم ملاءمة المهارات في دول مجلس التعاون

د. جابرييلا جونزاليز

لقد غدت حالات البطالة بين مواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: (البحرين والكويت وقطر والسعودية وعُمان ودولة الإمارات العربية المتحدة، المشكلة الرئيسية للثروة البشرية التي تواجه هذه الدول)، على نحو سريع، ويشهد عدد الشبان الباحثين عن عمل، تزايداً في هذه الدول، غير أن القطاع العام لم تعد لديه القدرة على استيعاب قادمين جدد إلى أسواق العمل في هذه الدول؛ وقد تفاقم هذا الاتجاه؛ نظراً إلى سيطرة العمال الوافدين على سوق العمل في القطاع الخاص، وضعف مستوى التعليم في المرحلتين الابتدائية والثانوية، وانعدام المواطنين المتابعين للتعليم ما بعد الثانوي في الحقول المناسبة للاقتصاد "المعرفي" المعولم الجديد ذي التوجه التقني، والفجوة الموجودة بين الطلاب والطالبات في متابعة التعليم ما بعد الثانوي؛ و(للاطلاع على مراجعات لهذه القضايا، انظر على سبيل المثال: Gonzalez, et al., 2008; Fasano and Goyal, 2004; and Ridge, 2009).

ويوجه صناع السياسات في دول مجلس التعاون اهتمامهم، في تصديهم لقضية البطالة، للقطاع الخاص؛ لتلبية طلبات مواطنيهم على الوظائف، وهم يدركون أنه لكي تتمتع اقتصادات بلدانهم بالقدرة على المنافسة في الاقتصاد المعولم، فإنها بحاجة إلى التنويع، والتقليل من اعتمادها على الموارد الطبيعية؛ بوصفها المصدر الأساسي للدخل الوطني.

تبحث هذه الورقة في الأسباب الداعية إلى جعل التعليم محور السياسة الرامية إلى معالجة مشكلات البطالة التي تقلق مواطني دول مجلس التعاون، وأبدأ أولاً، بتقديم نبذة مختصرة عن الخصائص الاقتصادية والديموغرافية لدول مجلس التعاون، مع بيانات متوافرة ومتاحة لعامة الجمهور، وملاحظة معدلات البطالة المرتفعة بين صفوف المواطنين الشبان (بأعمار من 15 عاماً إلى 24 عاماً)، في كل دولة، وأناقش ثانياً، الأسباب التي تجعل من البطالة بين صفوف المواطنين الشبان، مصدر قلق جدياً لصناع السياسات في كل دولة، وأوضح كيف أن عدم التلاؤم بين المهارات وتعليم جيل الشباب وحاجة سوق العمل، يعد عاملاً رئيسياً في تفسير معدلات البطالة العالية، وأقترح ثالثاً، الطريقة التي يستطيع بها صناع السياسات في مجلس التعاون، تشجيع توظيف مواطنيهم من فئة الشباب، وقد ركز صناع السياسات في المجلس مؤخراً على تحسين جودة نظمهم التعليمية، وتنويع اقتصاداتهم بعيداً عن الاتكال على الموارد الطبيعية لصنع الثروة، وتشجيع المواطنين على العمل في القطاع الخاص، من خلال برنامج التوطين، وإذا كان من شأن هذه الجهود أن تحدث فرقاً واضحاً وأثراً ملموساً، فإنني أدل على أن ثمة وسيلة مهمة لمواجهة مشكلة عدم ملاءمة المهارات، تُمثل بحفز المواطنين؛ للعمل في القطاع الخاص، وينبغي أن تضع الحكومات سياسات تمكن مواطنيها من تطوير المهارات المطلوبة في القطاع الخاص، وتحفزهم للعمل فيه، وكذلك، فإن المواطنين بحاجة إلى توجيه انتباههم لكيفية الحصول على فرصة عمل في القطاع الخاص، وأختم الفصل بكلمة تحذير: حينما يدرس صناع السياسات في دول مجلس التعاون التشجيع على توظيف المواطنين في القطاع الخاص، سيكونون بحاجة إلى أن يفكروا في العواقب الممكنة لتزايد التفاوت الاقتصادي بين مواطنيهم، وبتغيير التفاهم الضمني بين الحكومات ومواطنيها بأن الدولة ستدعم الرخاء الاجتماعي والرخاء الاقتصادي للمواطنين.

خلفيتان: اقتصادية وديموغرافية لدول مجلس التعاون

تختلف دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية فيما بينها، من حيث عدد الخصائص الاقتصادية والديموغرافية، غير أنها تشترك في عدد من التحديات الاقتصادية، وتعد

اقتصاداتها غنية نسبياً، وتحقق نمواً سريعاً، ولكنها تفتقر إلى التنويع؛ ومن ثم فهي لا تتصف بالاستدامة، علاوة على أن كل دولة تواجه نمواً في سكانها من الشبان الذين يحتاجون إلى التعليم والوظائف.

المؤشرات الاقتصادية الرئيسية

يتضمن الجدول (4-1)، مؤشرات اقتصادية أعدها البنك الدولي،[1] وتعد دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية دولاً غنية نسبياً، وتصنف كل واحدة منها لدى البنك الدولي على أنها "مرتفعة الدخل"؛ اعتماداً على الناتج القومي الإجمالي للفرد؛ حيث تصنف الكويت على أنها البلد الأغنى بين دول مجلس التعاون، بمعدل 420,38 دولاراً أمريكياً، وعُمان هي البلد الأقل غنى، بمعدل 270,21 دولاراً أمريكياً، وتمتلك دولة الإمارات العربية المتحدة أسرع نمو اقتصادي، بنسبة نمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، تبلغ 4.9٪، ويوضح إسهام الناتج الإجمالي المحلي لكل قطاع، مدى تنوع اقتصادات الدول؛ أي مدى اعتماد الاقتصادات على صناعة محددة أو قطاع واحد، وتعد قطر البلد الأقل تنويعاً في اقتصادها من بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية؛ حيث تسهم الصناعة - وخاصة صناعة الغاز - بنسبة 82٪ من الناتج المحلي الإجمالي، أما الكويت والبحرين فتتمتعان بأكثر الاقتصادات تنويعاً؛ حيث تمثل الصناعة 40٪ فقط من الناتج المحلي الإجمالي في البحرين، وأكثر قليلاً من النصف في الكويت.

تزايد أعداد السكان من فئة الشباب

ثمة قضية عامة تواجه كل دول مجلس التعاون، تُمثل بتزايد أعداد السكان من فئة الشباب؛ ويوضح الجدول (4-2)، الفروق في حجم السكان بين هذه الدول، وتعد المملكة العربية السعودية، بسكانها البالغ عددهم 24 مليون نسمة، كبرى دول مجلس التعاون، من حيث السكان، بينما يقل عدد سكان البحرين عن 800,000 نسمة، وتتمتع قطر، بسكانها البالغ تعدادهم أكثر من مليون نسمة، بنسبة نمو عليا؛ حيث تبلغ 12٪، بينما تتراوح في الدول الأخرى ما بين 2٪ و3٪.

الجدول (4 - 1)

المؤشرات الاقتصادية الرئيسية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

الدولة	إجمالي الدخل القومي للفرد (بالدولار الأمريكي) [التصنيف]	نسبة نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (٪ سنوياً)	الإسهام في الناتج المحلي الإجمالي بحسب القطاع (٪)
البحرين	17,390[d] [دخل مرتفع]	7.8[d]	الصناعة[a]: 40 الخدمات: 59 الزراعة: 1
الكويت	38,420[e] [دخل مرتفع]	6.3[e]	الصناعة[b]: 51 الخدمات: 48 الزراعة: <1
عُمان	12,270[e] [دخل مرتفع]	7.2[e]	الصناعة[c]: 55 الخدمات: 43 الزراعة: 2
قطر	غير متاح [دخل مرتفع]	6.1[d]	الصناعة[g]: 82 الخدمات: 17 الزراعة: <1
السعودية	15,500[f] [دخل مرتفع]	4.1[g]	الصناعة[g]: 70 الخدمات: 27 الزراعة: 3
دولة الإمارات العربية المتحدة	26,270[c] [دخل مرتفع]	9.4[e]	الصناعة[c]: 59 الخدمات: 39 الزراعة: 2

ملاحظات: (a)1995، (b)2003، (c) 2004، (d) 2005، (e) 2006، (f) 2007، (g) 2008.

المصادر: World Bank, 2009 (a) and 2009 (b); GDP contributions by sector for Qatar from Qatar Statistics Authority, 2008.

ويتبين من الشكل (4-1)، أن نحو ربع سكان دول مجلس التعاون، كانوا في سن الرابعة عشرة فما دون عام 2008، ويشكل الأطفال في هذه الفئة العمرية، نحو ثلث عدد السكان الإجمالي في عُمان والسعودية، لكن المصادر الحكومية المحلية، ترفع هذه الأرقام؛ وتدل الإحصائيات الواردة من وزارة الاقتصاد الوطني في عُمان، أن نحو 43٪ من السكان هناك، تحت سن الخامسة عشرة،[2] وتدل المؤشرات السكانية السعودية من عام 2000، أن

45٪ من سكان المملكة في سن الرابعة عشرة فما دون من العمر؛[3] ويتضح إجمالاً أن دول مجلس التعاون معرضة لطفرة سكانية، وأن هؤلاء الشبان يحتاجون إلى تعليم مناسب؛ ومن ثم إلى عمل مناسب أيضاً.

الجدول (4 - 2)

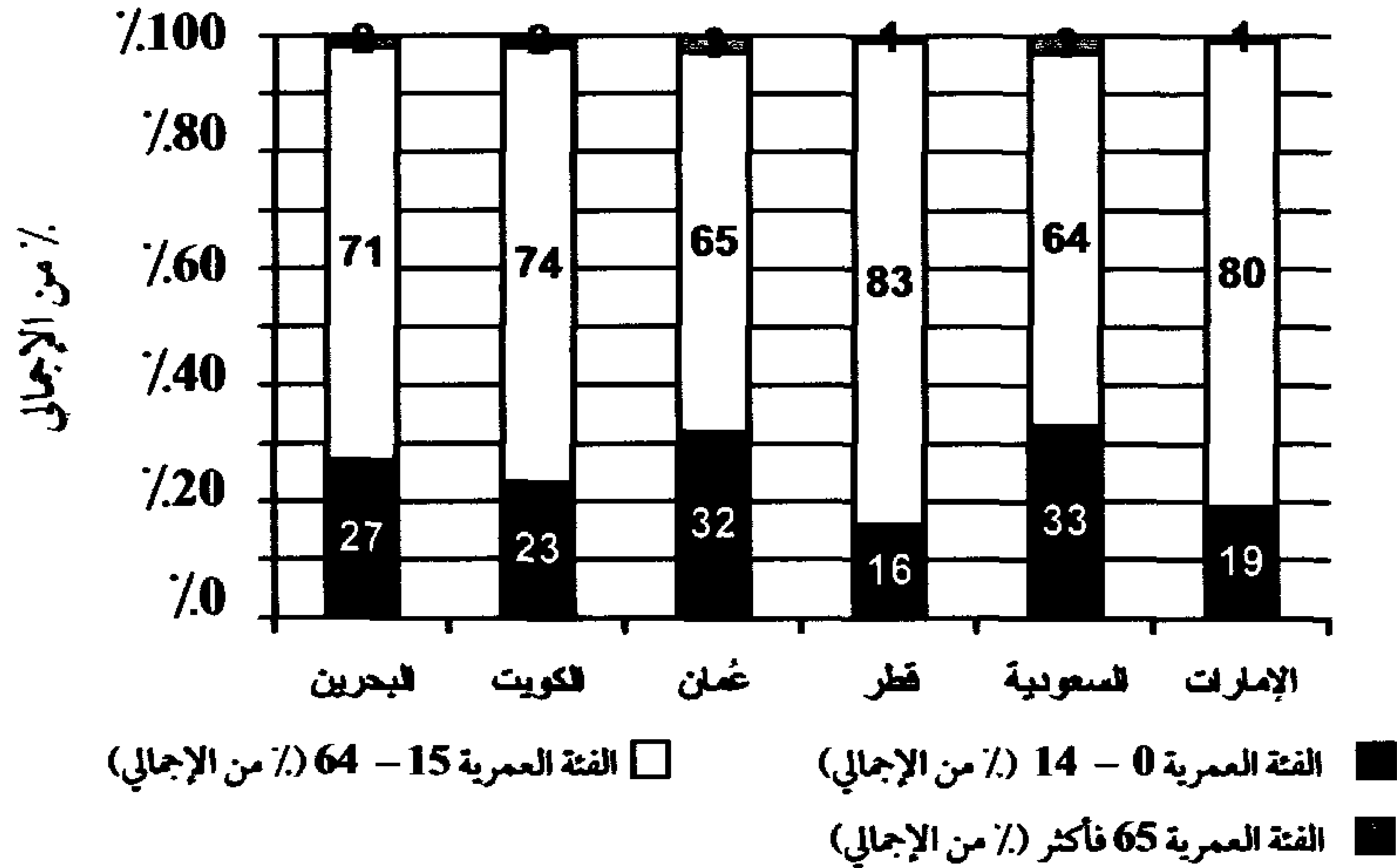
عدد السكان والنمو السكاني في دول مجلس التعاون (2008)

الدولة	عدد السكان	نسبة النمو السنوي للسكان (٪)
البحرين	766,926	2
الكويت	2,728,041	2
عُمان	2,785,361	2
قطر	1,280,862	12
السعودية	24,645,686	2
دولة الإمارات العربية المتحدة	4,484,199	3

المصدر: World Bank, 2009 (a).

الشكل (4 - 1)

نسب الأعمار بين سكان دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (2008)



المصدر: World Bank, 2009 (a).

توظيف الشبان المواطنين المتزايدة أعدادهم

يمثل تعليم الشبان المواطنين المتزايدة أعدادهم، وتوظيفهم، تحديين رئيسيين يؤثران في المستقبل الاقتصادي لدول مجلس التعاون جميعاً؛ وتبرز مسألة البطالة في صفوف جيل الشباب من المواطنين؛ بوصفها مشكلة سوق العمل في القرن الحادي والعشرين؛[4] ويوضح الجدول (4-3)، مشكلة البطالة بين أفراد الشباب؛ اعتماداً على بيانات مستقاة من البنك الدولي،[5] وهو يبين أن نسبة كبيرة من الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 من الأعوام، عاطلة عن العمل عبر دول مجلس التعاون، ولاسيما من الإناث، وتعاني الشابات في البحرين وقطر، أعلى معدلات البطالة بنسبة 27٪ ونسبة 8.29٪ على التوالي، (بحسب تقديرات عام 2001)، وعلى الرغم من أن الفروق بين معدلات البطالة لدى الرجال والنساء، ليست عالية كما هي في قطر والبحرين، فإن هذه الفروق ظاهرة في دولة الإمارات العربية المتحدة؛ وتدل البيانات من عام 2005، أن 1.7٪ من إجمالي قوة العمل النسائية و9.12٪ من الشابات، كن عاطلات عن العمل، وتعاني المملكة العربية السعودية أيضاً، معدل بطالة في صفوف النساء، أعلى منه في صفوف الرجال؛ حيث يبحث حالياً 2.13٪ من النساء و2.4٪ من الرجال عن فرص عمل، ولا تتوافر بيانات من البنك الدولي عن معدلات البطالة لدى جيل الشباب، بحسب الجنس في المملكة.[6]

لا تفرق الأرقام في الجدول (4-3)، بين السكان المواطنين والسكان الوافدين؛ وفيما يأتي نورد تقديرات حديثة للبطالة، عن سنوات مختلفة، بحسب الجنسية والعمر، في البحرين والكويت وقطر والسعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة، مأخوذة من مصادر على مستوى الدولة، علماً أنه لم تكن ثمة أرقام معلنة عن البطالة بين المواطنين، بحسب الجنس والسن في عُمان.

البحرين

ورد في تقرير حديث لوزارة العمل البحرينية عام 2007، أن معدل البطالة بين صفوف البحرينيين، انخفض إلى 6.3٪، بعد أن بلغ 16٪ عام 2002، كما أن نسبة البطالة

بين الشبان البحرينيين، بلغت 25٪؛[7] وتدل الأرقام التي تضمنها استطلاع للقوى العاملة في البحرين عام 2004، حول الفئة العمرية النشيطة اقتصادياً ما بين 15 و24 من الأعوام، أن نسبة العاطلين عن العمل من البحرينيين هي 5.12٪، ومن البحرينيات 9.32٪.[8]

الجدول (4 – 3)

معدلات البطالة لدى الذكور والإناث في دول مجلس التعاون (٪)

	ذكور		إناث	
	الإجمالي (٪ من القوى العاملة من الذكور)	الشبان (٪ من القوى العاملة من الذكور فئة 15 – 24 عاماً)	الإجمالي (٪ من القوى العاملة من الإناث)	الشابات (٪ من القوى العاملة من الإناث فئة 15 – 24 عاماً)
البحرين	4.1	17.2	10.5	27.0
الكويت	1.2	5.3	1.0	3.4
عُمان	غير متاح	غير متاح	غير متاح	غير متاح
قطر	2.3 (b)	7.7 (c)	12.6 (b)	29.8 (c)
السعودية	4.2	غير متاح	13.2	غير متاح
دولة الإمارات العربية المتحدة	2.5	6.5	7.1	12.9

ملاحظات: 1983(a)، 2001(b)، 2004 (c)، 2005 (d)، 2006 (e)، 2007 (f)، 2008 (g).

المصدر: World Bank, 2009 (a).

الكويت

أفادت وزارة التخطيط الكويتية، بأن معدل البطالة بين الكويتيين عام 2004، كان 8٪،[9] وبلغ 5.5٪ عام 2008.[10]

قطر

تقدر بيانات استطلاع القوى العاملة في قطر، نسبة البطالة بين القطريين بـ 5.0٪: 2.0٪ للذكور و6.2٪ للإناث؛ ولكن يظهر أن الشبان القطريين، يكافحون للعثور على فرص عمل؛ حيث تبلغ نسبة الذكور من القطريين العاطلين عن العمل 6.4٪، أما الإناث فنسبتهن 2.12٪، وتتراوح أعمارهم ما بين 15 و24 من الأعوام.[11]

السعودية

تقدر استطلاعات القوى العاملة السعودية عام 2008، إجمالي نسبة البطالة بين صفوف المواطنين بـ 8.9٪؛ حيث تبلغ النسبة 9.6٪ للذكور و9.24٪ للإناث من الباحثين عن عمل؛ وتسهم معدلات البطالة بين أفراد الشباب في رسم صورة داعية إلى القلق؛ إذ إن 38٪ من السعوديين ممن تتراوح أعمارهم ما بين 15 و24 من الأعوام، ويبحثون عن فرص عمل، هم عاطلون عن العمل، وكذلك تبلغ نسبة الشبان العاطلين عن العمل 31٪ ونسبة الشابات الباحثات عن عمل 65٪.[12]

دولة الإمارات العربية المتحدة

تضمنت تقديرات عام 2005، لدى مركز أبحاث ومعلومات سوق العمل، بدولة الإمارات العربية المتحدة، نسبة بطالة بلغت 10٪: 2.8٪ للذكور الإماراتيين و7.19٪ للإناث.[13]

فهم أسباب البطالة بين صفوف المواطنين من فئة الشباب في دول مجلس التعاون

تعد معدلات البطالة عالية بشكل خاص في صفوف جيل الشباب بدول مجلس التعاون؛ بسبب عدم التنويع في الاقتصاد، وسيطرة القطاع العام؛ بوصفه جهة التشغيل

الرئيسية للمواطنين؛ الأمر الذي أدى إلى سوق عمل مجزأة إلى قطاعات، وعدم تلاؤم تعليم المواطنين الشبان ومهاراتهم وتوقعات سوق العمل، وفيما يأتي مناقشة لهذه الأسباب:

عدم تنويع الاقتصاد

تدل المؤشرات الخاصة بإسهام كل قطاع في الناتج المحلي الإجمالي، كما تبين في الجدول (4-1)، أن اقتصادات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ليست كثيرة التنوع، وتعتمد دول مجلس التعاون كثيراً على النفط؛ بوصفه المصدر المسيطر للدخل الوطني، علماً أن ذلك المصدر في تناقص: فقطر تعتمد بصورة متزايدة على إنتاجها من الغاز الطبيعي، والنفط في دولة الإمارات العربية المتحدة مركَّز في أبوظبي، مع وجود كميات محدودة في الإمارات الأخرى، وفي البحرين يوجد قطاع مصرفي ومالي متنام، وقد تم العثور على النفط في عُمان في وقت متأخر نسبياً، بعد أن أقامت من قبل، قطاعاً مزدهراً لصيد الأسماك ومؤسسات الأعمال الصغيرة؛ ويؤدي عدم التنوع هذا، في اقتصادات دول مجلس التعاون، إلى جعلها عرضة للصدمات الناجمة عن ارتفاع أسعار النفط والغاز الطبيعي أو هبوطها، وقد سعى صناع السياسات حديثاً لتنويع اقتصادات دولهم؛ للتقليل من الاعتماد على قطاع النفط والغاز.

سوق العمل المقسمة

في الماضي كانت عائدات النفط والغاز، تستخدم في بناء البنى التحتية المادية والحكومية في دول مجلس التعاون؛ وقد غدا القطاع العام في نهاية المطاف، جهة العمل الرئيسية للمواطنين؛ حيث قام بدور دعامة الرعاية الاجتماعية لسكان هذه الدول؛ كما هو واضح مما يأتي:

1. تدل بيانات عام 2009، حول البحرين أن 35٪ من البحرينيين، يعملون في القطاع العام،[14] وهذا أدنى معدل بين دول مجلس التعاون.

2. تقدر وزارة التخطيط في الكويت أن نسبة 3.94٪ من الكويتيين، كانوا يعملون عام 2004، في القطاع العام: 000,281 كويتي، مقابل 000,16 في القطاع الخاص.[15]

3. كان نحو 86٪ من العُمانيين، يعملون في القطاع الحكومي عام 2008.[16]

4. من أصل 873,70 موظفاً قطرياً، بلغت أعمارهم بين 15 عاماً فما فوق عام 2009، كان 452,61 (7.86٪) يعملون في القطاع العام، و083,6 (6.8٪) في القطاع المشترك، و304,3 (7.4٪) في القطاع الخاص.[17]

5. يمثل السعوديون ثلث إجمالي قوة العمل المدنية، وتقل نسبتهم عن 10٪ في القطاع الخاص.[18]

6. تدل التقديرات أن نسبة الإماراتيين في القطاع الخاص، بقيت أقل من 2٪ خلال العقد الأخير.[19]

تبحث حكومات دول مجلس التعاون الآن عن سبل للتقليل من اتكال مواطنيها على القطاع العام في تأمين عمل؛ لأن اقتصاداتها لم يعد بإمكانها تحمل قطاعات عامة ضخمة.[20]

عدم ملاءمة المهارات

إلى جانب سيطرة الموارد الطبيعية على اقتصادات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، نلاحظ الوجود الهائل للعمالة الوافدة؛ لسد النقص في العمالة، وبشكل أساسي في القطاع الخاص؛ وقد أدى هذا التقسيم - بحسب القطاعات - إلى تقسيم مواكب في الأجور والمهارات للمواطنين والوافدين، ويُمثل أحد جوانب التقسيم المهني في المهارات والأجور بين المواطنين والوافدين بعدم التلاؤم بين مهارات العمال المواطنين، وتلك المطلوبة في القطاع الخاص؛ ويؤدي "عدم التلاؤم في المهارات" هذا، إما إلى انخفاض الأجور أو إلى البطالة؛ وهذا يحدث؛ لأن الطلب على عمالة تتمتع بمهارات محددة في اقتصادات مجلس التعاون، يفوق عرض مهارات القوى العاملة من المواطنين، وقد

تزايدت أهمية تنمية رأس المال البشري للتقدم الاقتصادي للدولة في مواجهة العولمة والتغيرات التقنية،[21] وتتجاوز أسواق العمل حول العالم نطاق الحدود الوطنية؛ الأمر الذي يتطلب من الأشخاص، أن تكون لديهم مهارات تقنية محددة، إلى جانب مستوى قدرة أوسع، على حل المشكلات والتعاون والقيادة ومهارات الاتصال.[22]

ويمكن أن يكون هذا الانعدام في ملاءمة المهارات، مضراً بالأفراد في الدولة وللدولة ككل؛ وقد دلت البحوث أن الخلل بين الطلب والعرض في العمالة، يؤثر سلبياً في العمال الذين تكون فرصهم في سوق العمل هي الأقل؛ (أي الذين تكون لديهم مستويات أدنى من التعليم)؛ ويؤدي إلى تراجع الأداء الكلي لاقتصاد الدولة، من خلال زيادة معدل البطالة؛[23] ويحدث عدم ملاءمة المهارات للأسباب الآتية:

أولاً: ثغرات سنوات التعليم بسبب الجنس

قد يكون عدم ملاءمة المهارات ناجماً عن الثغرات في التعليم المتعلقة بجنس الشخص؛ فأرقام التسجيل الإجمالية في دول مجلس التعاون الموضحة في الجدول (4-4)، تدل أنه على الرغم من وجود تكافؤ تقريباً في التسجيل، عبر تلك الدول في المدارس الابتدائية والثانوية، فإن الثغرات بين الجنسين تحدث بعد المرحلة الثانوية.[24]

يعد الخلل في التوازن بين الجنسين مثيراً للانتباه في البحرين؛ حيث تبلغ نسبة إجمالي عدد المسجلين من الذكور في قطاع التعليم ما بعد الثانوي 19٪، أما نسبة الإناث فهي 46٪، وتوجد ثغرات صغرى في الدول الأخرى بين الذكور والإناث، في إجمالي عدد المسجلين في التعليم ما بعد الثانوي؛ فالنسبة في الكويت هي 11٪ للذكور، و25٪ للإناث، وفي قطر تبلغ نسبة الذكور المسجلين 9٪ والإناث 27٪، وفي دولة الإمارات العربية المتحدة تبلغ النسبة 15٪ للذكور و34٪ للإناث، ويعد موضوع الفجوة بين الطلاب والطالبات أكثر وضوحاً ضمن صفوف المواطنين؛ ففي دولة الإمارات العربية المتحدة مثلاً، تدل البيانات المأخوذة من قسم القبول والتسجيل في وزارة التعليم العالي الإماراتية، أن 27٪ فقط من الطلبة الإماراتيين، يداومون في التعليم العالي، مقابل أكثر من 70٪ من الإناث.[25]

الجدول (4 – 4)

معدلات التسجيل الإجمالية بحسب جنس الطالب والمرحلة الدراسية (2007)

الدولة	التعليم الابتدائي		التعليم الثانوي		التعليم ما بعد الثانوي		نسبة الناتج المحلي الإجمالي المنفق على التعليم
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
البحرين	119	119	100	104	19	46	غير متاح
الكويت	99	97	90	91	11(c)	25(c)	3.6(c)
عُمان	79	80	91	87	23	27	4.0(c)
قطر	109	108	104	102	9	27	3.3(b)
السعودية	99	96	94(b)	85(b)	25(c)	36(c)	6.7(a)
الإمارات	107	105	91	93	15(d)	34(d)	1.4(b)

ملاحظات: (a) 2004، (b) 2005، (c) 2006، (d) 2008.

المصدر: World Bank, 2009a.

ثمة فرضية حول أسباب الفجوة الموجودة في التسجيل بين الجنسين، وهي أن مدارس الذكور في دول مجلس التعاون لا تحفز الطلاب على التفوق، والتعليم في المدارس بدول مجلس التعاون مقسم بحسب الجنس؛ حيث يتلقى الطلاب تعليمهم غالباً على يد وافدين؛ لأن مهن التعليم غير جذابة بالنسبة إلى المواطنين؛[26] ومن ثم فقد توصلت البحوث حول طبيعة التدريس في المدارس بدولتي الإمارات العربية المتحدة،[27] وقطر،[28] إلى أن مدارس الطلاب تخلو من الحماسة أو الإبداع أو المشاركة؛ حيث يتوقع المدرسون من طلابهم النزر اليسير، ويركزون بصورة أساسية على الانضباط ومعالجة السلوك، أكثر من تركيزهم على التعليم؛ فالطلاب غير مندفعين إلى التعلم، والمدرسون غير مندفعين إلى جعل الطلاب مشتركين.

وهناك فرضية أخرى، هي أن المتوقع من الطلاب، الالتحاق بالقوة العاملة في سن مبكرة، ويشير ريدج في تحليله فجوة الجنس في التحصيل الدراسي بدولة الإمارات العربية المتحدة، إلى أن المتوقع من الطلاب أن يشرعوا في كسب دخل، بأسرع ما يمكنهم؛ لكي يسهموا في إعالة أفراد أسرهم المباشرة والممتدة، وعلى الرغم من إقدام الطالبات على

دخول القوة العاملة، فإن المتوقع أن يكون الرجال عموماً، هم الكسبة الرئيسيون للأجور في سن مبكرة؛ ولذلك فإنهم لا يحظون بنعمة متابعة دراستهم في مرحلة ما بعد المرحلة الثانوية، وهذه – تحديداً – هي الحال للذكور المنحدرين من أسر ذات موارد اقتصادية متدنية.

ثانياً: تدني جودة التعليم

على الرغم من تحقيق دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، قفزات مهمة في دفع مسيرة الحصول على التعليم في السنوات الأخيرة، يبقى التعليم والتدريب من دون أن يحققا التوافق الكافي واحتياجات سوق العمل،[29] أضف إلى ذلك أن التسجيل في التعليم الثانوي والتعليم ما بعد الثانوي، يبقى دون مستويات التسجيل، بالمقارنة إلى دول تتمتع بمستويات دخل مماثلة للفرد،[30] وباختصار، فإن نظم التعليم في دول مجلس التعاون، لا تنتج جيلاً يتمتع بالمهارات اللازمة في اقتصاد معرفي معولم وموجه بالتقنية وبكثير من المتطلبات.

لقد أثار عدد من الدراسات، تساؤلات حول جودة التعليم المتاح للطلاب في الدول العربية، وتذكر هذه الدراسات أن التعليم من الروضة حتى الصف الثاني عشر في الدول في المنطقة العربية، يتصف بالجمود ويركز على استظهار المعلومات، بدلاً من التركيز على التفكير النقدي أو حل المشكلات، وهو يعتمد غالباً على مناهج فات أوانها، ويهمل مساءلة المدرسين والطلبة عن أدائهم، ويمنح المربين سلطة ضعيفة على تعليم الأطفال؛ لأن معظم صلاحية صنع القرار، يأتي من وزارات تعليم كبيرة الحجم وبيروقراطية.[31]

وبالإضافة إلى ما سبق يسعى أصحاب العمل في القطاع الخاص لتوظيف أناس يتمتعون بمهارات تجمع بين التقنية والمحتوى، إضافة إلى ما يسمى المهارات "الناعمة"؛ مثل: حسن التصرف والتصميم، وفي دراسة حديثة عن العمل والتعليم لخريجي المدارس الثانوية والكليات القطرية من حديثي التخرج، وجد ستاسز، وآخرون (2007)، أن أصحاب العمل في القطاع الخاص بدولة قطر، يطلبون أشخاصاً يتمتعون بالمهارة في

مجالات محددة؛ مثل: اللغة الإنجليزية والتقنية والأعمال، وكذلك الأشخاص الذين يتميزون بموقف جيد في العمل والاستعداد للتعلم، وقد عبر معظم أصحاب العمل في القطاع الخاص، في هذه الدراسة، عن عدم رضاهم عن مهارات خريجي المدارس الثانوية والجامعات في قطر، وفضلوا المواقف العملية للوافدين على القطريين.

ويتم حالياً، بذل جهود لإصلاح التعليم في عدد من الدول العربية؛ لتعزيز جودة نظم التعليم في تلك الدول، (انظر: جونزاليز وآخرين، 2008؛ للاطلاع على وصف للجهود حتى عام 2006، في عُمان ولبنان وقطر ودولة الإمارات العربية المتحدة)، غير أن هذه الإصلاحات حديثة؛ بحيث لا يمكن قياس أي آثار طويلة الأمد.

ثالثاً: اختيار مجالات الدراسة

إن عدداً كبيراً من المواطنين الشبان المتابعين تعليمهم ما بعد الثانوي، لا يأخذون مساقات في حقول دراسية ذات قيمة في القطاع الخاص؛ مثل: العلوم أو الهندسة أو التقنية أو الأعمال أو اللغة الإنجليزية؛ وقد دلت دراسات حديثة العهد، أن أشهر حقول الدراسة في الجامعات الوطنية في قطر وعُمان ودولة الإمارات العربية المتحدة، هي: الإنسانيات واللغة العربية، وليست الحقول التي تدل التقارير أنها الأكثر طلباً من أصحاب العمل في القطاع الخاص.[32]

يفترض فازون، وجويال (2004)، أن عدم وجود خريجين للدراسة ما بعد المرحلة الثانوية في مجالات الدراسة الأنسب لاحتياجات سوق العمل؛ إنما هو نتيجة افتقار الصلة بين مجال الدراسة، إلى المواطنين الذين يتوقعون الحصول على عمل في القطاع العام، وفرص العمل المتاحة؛ ويعود هذا أولاً، إلى ضمان المواطنين فرص عمل في القطاع العام، مهما كان مستواهم التعليمي ومستواهم المهني؛ ومن ثم فإن الدافع ضعيف إلى متابعة الدراسة في المجالات التي تعد أكثر تحدياً أو صعوبة؛ لأن تلك المجالات لا تضمن أجراً، أو علاوة وظيفية في القطاع العام.

رابعاً: المواقف تجاه العمل في القطاع الخاص

ثمة عامل آخر يزيد حالة عدم ملاءمة مهارات المواطنين لاحتياجات القطاع الخاص، وهذا العامل هو عدم الاهتمام لدى المواطنين بالسعي للحصول على عمل في القطاع الخاص، وقد توصل عدد من الدراسات، إلى أن المواطنين يفضلون العمل في القطاع العام على القطاع الخاص؛ بسبب المكانة الملحوظة والميزات والأجور التي تعود عليهم، وبالمقابل، يعد العمل في القطاع الخاص أدنى من حيث المكانة، مع طول ساعات الدوام، وقلة الميزات، وانخفاض الأجور؛ وهذه الأمور السلبية، تنزع الحافز لدى المواطنين للسعي وراء فرص العمل في القطاع الخاص؛ ومن ثم للحصول على المهارات اللازمة للنجاح في القطاع الخاص.[33]

تعويض عدم ملاءمة المهارات بين القوة العاملة المواطنة واحتياجات القطاع الخاص

هناك أربع طرائق لتعويض عدم ملاءمة المهارات؛ وهذا يسهم في الزيادة الحالية في حالات البطالة في أوساط جيل الشباب في دول مجلس التعاون: معالجة الثغرة بين الجنسين في التعليم، وتحسين نوعية النظم التعليمية، وتنويع الاقتصادات للتقليل من الاعتماد على القطاع العام؛ بوصفه جهة العمل الرئيسية، وتشجيع إجراء تغيير في مواقف المواطنين من العمل في القطاع الخاص. وقد قام صناع السياسات في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية مؤخراً، بإصلاحات لتحسين نظم التعليم لتلبية الاحتياجات المتنامية للاقتصاد المعولم ومعالجة الفجوة بين الجنسين، بالإضافة إلى الجهود الجارية في كثير من دول مجلس التعاون؛ لتنويع القاعدة الاقتصادية فيها؛ والمنتظر أن يتم التفعيل الكامل للأداة الرئيسية للسياسات، وهي حفز المواطنين على العمل خارج القطاع العام.

كانت إحدى السياسات التي انتهجتها حكومات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية؛ لتحسين الانطباع عن العمل في القطاع الخاص، ممثلة بتغيير قوانين العمل؛ ففي

الكثير من دول المجلس يتمتع المواطنون بالميزات نفسها، بغض النظر عن كونهم يعملون في القطاع العام أو القطاع الخاص، ويتم تشجيع أصحاب العمل على توظيف المواطنين وتقديم التدريب على رأس العمل أو التدريب العملي تحت الإشراف، من خلال جهود "التوطين"، ومن المهم - بالتوازي وتعديل قوانين العمل - أن يتم حفز المواطنين على العمل خارج نطاق القطاع العام، بتغيير المواقف وإظهار ميزات العمل في القطاع الخاص.

الميزات الممكنة للعمل في القطاع الخاص

ما الميزات الممكنة للعمل في القطاع الخاص؟ ثمة دلائل كثيرة، على أن أعوام الدراسة لها تأثير إيجابي في المهنة، أو الدخل المحتمل للشخص؛ وهذا يؤثر في إمكانية حصوله على السلع والخدمات؛ وقد دلت الدراسات أن التعليم الرسمي عامل مهم في تفسير الفروق في الرواتب والأجور في الدول المتقدمة،[34] وفي بعض الدول الأقل تقدماً.[35]

وهناك نظريتان توضحان الأسباب التي تجعل زيادة أعوام الدراسة، تعود على الفرد بدخل أكبر؛ وتدل نظرية رأس المال البشري أن التعليم يمنح اللغة والاتصال والتقنية والمهارات الأخرى المطلوبة للنجاح في سوق العمل، ولاسيما في ظل الاقتصاد المعرفي المعولم الحالي، ويمكن استخدام رأس المال البشري، وهو الممثل بتعلم المرء وقدراته ومهاراته ومعرفته، في سوق العمل؛ بوصفه شكلاً من أشكال العملة، أو (رأس المال)، مقابل الأجور أو المكتسبات، وغالباً ما يعد رأس المال البشري مؤشراً رئيسياً على عمل المرء وأجوره، وتبين نظرية رأس المال البشري، (بيكر، 1974)، أنه يمكن القيام بالاستثمارات في رأس المال البشري، من خلال التعليم الرسمي، أو التدريب على رأس العمل، وهذا يزيد إنتاجية العمال، ويزيد - من ثم - أجورهم أو مكاسبهم.

وتفترض النظرية الإشارية signaling theory، أن قضاء عدد معين من سنوات الدراسة، يشير لأصحاب العمل المستقبليين، بأن موظفاً محتملاً ما، يمكن أن يؤدي دوره في بيئة منظمة وكثيرة المتطلبات؛ كبيئة مكان العمل؛[36] بمعنى أن أصحاب العمل ينتقون

الموظفين؛ بناء على مؤهلاتهم أو الدرجة التي يحملونها، بغض النظر عن نوع المعرفة أو المهارات ذاتها التي حصل عليها الشخص؛ ولذلك، يقرر الشخص البقاء في الدراسة زمناً أطول؛ لا لأن ذلك يعزز بالضرورة مهاراته ومعرفته: (رأس المال البشري)، ولكن؛ لأنه يمكن أي يرسل إلى صاحب عمل محتمل ما، إشارة بأنه عامل أفضل تأهيلاً من شخص آخر لديه سنوات دراسة أقل عدداً، وبذلك يحظى بأجر أعلى؛[37] وهناك ثمرة ثانوية للعملية الإشارية بين العامل وصاحب العمل المتوقع، يطلق عليها تأثير الشهادة؛ حيث يكون للدرجة العلمية أو الدبلوم لدى الشخص، قيمة كبرى في سوق العمل، وهذا الأمر أكبر من كونه سنوات الدراسة فقط:[38] (يكسب الشخص الذي يحمل درجة جامعية من برنامج زمالة أو مشاركة مدة عامين مثلاً، دخلاً أعلى من شخص آخر درس عامين بعد الشهادة الثانوية، من دون أن يحصل على درجة جامعية).

تشير كلتا النظريتين، إلى أسباب أهمية البقاء في الدراسة؛ إذ يتم فرز العمال في سوق العمل، ويحصلون على أجور معينة؛ ويرجع ذلك جزئياً إلى سنوات دراستهم أو نوع المؤهلات التي حصلوا عليها.

تحليل عائدات الفرد من الاستثمار في الدراسة

لتحديد المنفعة المتوخاة من البقاء في الدراسة بدقة، ركز عدد كبير من الدراسات على تحليل "عائد الاستثمار"؛ بمعنى مدى إسهام سنوات التعليم للشخص في زيادة نسبة كسبه، وقد استخدمت الدراسات، أساليب إحصائية مختلفة للنمذجة،[39] في استقصاء مدى اعتماد عائدات استثمار الشخص في الدراسة على خصائص خلفيته؛ مثل: الجنس[40] أو العرق أو الإثنية، أو الانتماء إلى أسرة فقيرة، كما قامت الدراسات باستقصاء الفروق في عائد الاستثمار، إذا ما تلقى الشخص تعليمه في نظم تدريب رسمية، أو نظم غير رسمية،[41] وأي قطاع من سوق العمل عمل فيه: هل هو القطاع الزراعي أو القطاع الصناعي؟[42] وهل هو القطاع العام أو القطاع الخاص؟[43]

الجدول (4 - 5)

نسبة عائد الاستثمار في التعليم للأفراد، معدلات إقليمية ونماذج من الدول

المنطقة	الدولة	متوسط سنوات الدراسة	معدل العائد (٪)
آسيا		**8.4**	**9.9**
	الصين		12.2
	إندونيسيا	8.0	7.0
	الفلبين	8.8	12.6
	سنغافورة	9.5	13.1
أوربا/ الشرق الأوسط/ شمال إفريقيا		**8.8**	**7.1**
	مصر	غير متاح	5.2
	الكويت	8.9	4.5
	المغرب	2.9	15.8
	إسبانيا	n.a.	7.2
أمريكا اللاتينية/ الكاريبي		**8.2**	**12.0**
	البرازيل	5.3	14.7
	تشيلي	8.5	12.0
	كولومبيا	8.2	14.0
	المكسيك	غير متاح	7.6
	نيكاراجوا	غير متاح	12.1
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية		**9.0**	**7.5**
	كندا	غير متاح	8.9
	هولندا	غير متاح	6.4
	الولايات المتحدة	غير متاح	10.0
	المملكة المتحدة	11.8	6.8
إفريقيا جنوب الصحراء		**7.3**	**11.7**
	بوتسوانا	3.3	19.1
	كوت ديفوار	6.9	20.1
	غانا	9.7	7.1
	جنوب إفريقيا	7.1	4.1
العالم		**8.3**	**9.7**

المصدر: Psacharopoulos & Patrinos (2004) Table 4 and Table A.2.

يوضح الجدول (4-5)، المعدل الفردي للعائد في مناطق ودول مختلفة، كما يلقي الضوء على التنوع في نسبة الزيادة التي يسببها عام واحد من الزيادة في مدة الدراسة للشخص في الدول المختلفة، وواضح أن مدى تأثير التعليم في الأجور يختلف اختلافاً كبيراً من دولة إلى أخرى، وقد لوحظ ذلك في الكثير من الدراسات.[44]

تشير الدراسات إلى عدد من الأسباب، وراء الاختلافات في عائدات التعليم بين الدول: أولاً، بنية السوق، وهل هي مفتوحة أو هي مغلقة أو هي مقسمة؟[45] ثانياً، هل كانت الفرص متاحة لعمال ذوي تحصيل دراسي معين، وفي أي مجالات، أو لا؟ ثالثاً، ما إمكانية تحديد المكاسب؛ كون الاقتصاد يمر بحالة طفرة أو كساد؟[46]

تحليل العائدات المجتمعية للاستثمار في التعليم

إن العلاقة بين معدل سنوات التعليم للسكان والنمو الاقتصادي في دولة من الدول، لا تُحدد بوضوح، من خلال البحث، كما تحدد العلاقة بين سنوات الدراسة للشخص وإمكانات دخله المستقبلي؛ فالدول التي تتمتع بمستويات عالية من النمو الاقتصادي تضم - عموماً - قوى عاملة بمستويات عالية من التعليم الرسمي، ومع ذلك، فمن غير الواضح ما نوع التعليم الذي يسهم في الجانب الأكبر من النمو: هل هو التعليم العام، أو التدريب الفني الرسمي، أو التدريب على رأس العمل؟ ومن غير الواضح أيضاً، أي مستوى من التعليم يكون له الإسهام الأكبر في النمو: المستوى الابتدائي أو المستوى الثانوي أو المستوى ما بعد الثانوي.[47]

قام بريتشيت (2001)، بقياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري في معدل النمو الاقتصادي، باختبار أثر الاستثمار في رأس المال البشري، في مجموعة مؤلفة من 86 دولة، ولم يجد أثراً كبيراً للتعليم في النمو الاقتصادي، ثم قام باختبار العلاقة بحسب المنطقة، ووجد بعض الآثار؛ حيث دل الاختبار أن التعليم له تأثير إيجابي في آسيا وأمريكا اللاتينية، ولكنه ذو تأثير سلبي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وفي وقت قريب، وجد

فتّاح، ولسيان، ومقدسي، (2000) أيضاً، أن المستوى الأولي للتعليم في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ليس محدداً مهماً للنمو في الدولة؛ وباختصار، لم تكن الاستثمارات في التعليم التي قامت بها دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، طوال العقود الأربعة الماضية، مصحوبة بنمو اقتصادي أكبر، مقارنة إلى شرق آسيا وأمريكا اللاتينية.[48]

هناك عدد من الأسباب الممكنة لغياب الدلائل هذا على وجود علاقة إيجابية بين متوسط استثمار الفرد في العليم والنمو الاقتصادي للدولة، وأحد هذه الأسباب: أن التعليم قد يكون منخفض الجودة؛ ومن ثم فإن زيادة في سنوات التعليم، لم تحدث زيادة في رأس المال البشري،[49] وثانيها، توزيع العمال في القوى العاملة في القطاعين الخاص والعام؛ وقد دلت الدراسات أن الدولة، إذا كانت صاحب العمل الرئيسي، كما في الدول العربية أو في الجمهوريات السوفيتية السابقة، فإن الدولة تدفع مستوى نسبة من الأجور، بالنسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي، أعلى مما تدفعه الدول ذات القطاع العام الأصغر حجماً؛ مثل: دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية،[50] وثالثها، يمكن أن تكون عائدات التعليم فيه، قد هبطت بسرعة، بعد أن ازداد عرض العمالة المتعلمة، على حين بقي الطلب ثابتاً.[51]

فهم التحليلات الفردية والمجتمعية لعائدات الاستثمارات في دول مجلس التعاون

قليل من الدراسات قام بدراسة عائدات التعليم في الدول العربية؛ ويُمثل أحد الأسباب وراء ذلك، بأن حساب عائدات التعليم في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية معقد؛ لأن نسبة كبيرة من السكان تعمل في القطاع العام؛ حيث لا تتم مكافأة رأس المال البشري؛ أي أن الأجور لا توجهها قوى السوق.

وإذا ما أريد القيام بمثل هذه التحليلات، فلا بد لها من أن تأخذ في الحسبان الطبيعة المجزأة لسوق العمل في الخليج، والاختلافات الممكنة بين الجنسين في عائدات التعليم؛

نتيجة الاختلافات في مشاركة القوى العاملة بين الرجال والنساء، وينبغي لأي تحليل أن يراعي أن عدد النساء الحاصلات على التعليم العالي، يفوق عدد الرجال في هذا الأمر، وكذلك؛ كون الشخص موظفاً في اقتصاد "قديم" أو اقتصاد "جديد"،[52] أو في اقتصاد رسمي أو اقتصاد غير رسمي.[53]

يجب أن تأخذ التحليلات في الحسبان أيضاً، طرائق مختلفة لقياس "عائد" الاستثمار، وعلى الرغم من أن الدراسات التقليدية تدرس الصلة بين التعليم والدخل، فإن المواطنين في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، يمكن أن يكون لديهم حافز للعمل في القطاع الخاص؛ إذا تمت دراسة تحليلات عائدات الاستثمار في التعليم على أساس المكانة المهنية؛ وقد توصلت دراسة للتوقعات المهنية من جيل الشباب القطري، أجراها ستاسز، وآخرون (2007)، إلى أن التعويض المالي: (الراتب والميزات)، لدى الذكور والإناث القطريين، لم يكن إلا أحد العوامل والدوافع المهمة إلى العمل، والواقع أن الخاصية المهمة للعمل المثالي بالنسبة إلى الشبان القطريين، كانت جعل المرء يشعر بالاحترام والتقدير، يلي ذلك الأمن الوظيفي، وفرص تحقيق تقدم في المهنة، وقد صنف الرجال والنساء معاً، الراتب والميزات المالية الأخرى؛ بوصفها أموراً متوسطة الأهمية، وتوفر الوظائف الحكومية عادة، أمناً وظيفياً أكثر مما توفره وظائف القطاع الخاص؛ ولذلك، فإن من المهم إمعان الفكر في الكيفية التي سيتم بها وضع حوافز للمواطنين، غير الراتب والميزات فحسب؛ لكي يقبلوا على العمل في وظائف في القطاع الخاص.

ثمة سبب آخر وراء عدم وجود تحليلات لعائد الاستثمار حتى هذا التاريخ؛ وهو عدم توافر بيانات مقارنة دولياً، ترتكز على السكان؛ ومن ثم عدم حصول عامة الشعب على هذه البيانات عند توافرها؛ ولكي يتم إجراء تحليل مناسب ودقيق لمعدل عائد الاستثمار في التعليم، فإن دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بحاجة إلى القيام بعملية مسح، تمثل سكان الدولة: (اعتمد العمل السابق في دول أخرى على عمليات مسح لمؤسسات

الأعمال؛ الأمر الذي يعطي معلومات عن الموظفين المعروفين لصاحب عمل معين)؛ ولحسن الحظ، فإن عدداً من دول مجلس التعاون، يمتلك عمليات مسح للقوى العاملة، يمكنها أن تخدم هذا الغرض؛ فقد أجريت عملية مسح للقوى العاملة في عُمان، في الأعوام 1991 و2000 و2006، وأجري مسح للقوى العاملة في قطر في الأعوام 2001 و2006 و2008، أما في المملكة العربية السعودية، فقد كان مسح القوى العاملة يُجرى سنوياً تقريباً، منذ عام 2000، وقد تم إجراء آخر مسح عام 2008، وقد قام مركز الإحصاء الوطني التابع لدائرة التخطيط والاقتصاد، في أبوظبي، في آذار/ مارس عام 2008، بإجراء أول مسح للأسر؛ استكمالاً لإحصاء عام 2005،[54] وهناك أيضاً، مناقشات حول إجراء مسح أسري على نطاق مجلس التعاون لدول الخليج العربية، من الجهاز الإحصائي لدول مجلس التعاون؛ بناء على اقتراح من صندوق النقد الدولي، وقد تم منذ بعض الوقت تنسيق النشاطات الإحصائية؛ لتسهيل المقارنة بين تلك الدول، ولاسيما في شكل اجتماعات نصف سنوية لرؤساء الأجهزة الإحصائية، وتقوم هذه المجموعة بتطوير رؤية مشتركة، وتقوم كل دولة ببذل الجهد؛ لرفع المؤشرات الاقتصادية الرئيسية؛ لتتوافق والمقاييس الدولية؛ الأمر الذي يؤدي إلى سهولة المقارنة بينها.[55]

خاتمة

تُميز أسواق العمل في دول مجلس التعاون بقطاعات عامة ضخمة، تمثل أصحاب العمل الرئيسيين للمواطنين، وبوجود فجوة في مستويات التعليم بين الرجال والنساء، والاعتماد على العمالة الوافدة؛ لشغل الوظائف التي لا يكون المواطنون مؤهلين لشغلها أو أنهم يجدونها غير جذابة؛ وحيث يرى صناع السياسات معدلات البطالة المتزايدة في أوساط الأجيال الشابة من السكان، يواجههم التحدي الممثل بتحسين فرص مواطنيهم من جيل الشباب، في الحصول على عمل في القطاع الخاص؛ ولكن أحد الأسباب وراء توظيف عدد قليل من المواطنين في القطاع الخاص، يُمثل بعدم توافر مهارات التقنية

والاتصال وحل المشكلات المطلوبة في سوق عمل القرن الحادي والعشرين، وهي المعولمة والقائمة على التقنية؛ والنتيجة هي عدم ملاءمة المهارات؛ إذ إن الطلب على المهارات من أصحاب العمل، يتجاوز عرض تلك المهارات من المواطنين.

لقد دل هذا الفصل، على أن إحدى سبل تعويض عدم ملاءمة المهارات، تُمثل بوضع سياسات تحفز المواطنين للعمل خارج القطاع العام، بالتوازي والسياسات الرامية إلى تحسين جودة التعليم، ومعالجة فجوة التسجيل المتزايدة في التعليم بين الرجال والنساء، وتنويع اقتصادات الدول، وليس حفز المواطنين الشبان بالأمر السهل؛ إذ إن كثيراً من المواطنين الشبان منصرفون عن السعي وراء العمل في القطاع الخاص؛ لأنه يتطلب دوام ساعات أطول، مقابل مستوى أدنى من الرواتب والاستقرار والاحترام.

استخدام تحليلات عائدات التعليم لحفز المواطنين على العمل في القطاع الخاص

توصلت عقود من الدراسة، إلى وجود علاقة بين سنوات دراسة الشخص ودخله، لكن المعلومات شحيحة، حول عائدات التعليم للفرد في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أو حول كون الاستثمارات في التعليم قد زادت في حجم الاقتصادات أو لا، ومن الصعب تقدير كون جهود إصلاح التعليم وسوق العمل مؤخراً، قد أثرت إيجاباً في مواطني دول مجلس التعاون أو في اقتصادات الدول عموماً؛ بسبب عدم توافر بيانات، ونحن الآن بحاجة إلى ملء الفجوة في الربط بين التحليلات على مستوى الفرد وتنمية سياسات المستوى الجماعي؛ إن استثمار دولة ما، في جودة نظام التعليم؛ ومن ثم في رأس ماها البشري، يوجد قاعدة مهارات في القوى العاملة لا غنى عنها للنمو الاقتصادي للدولة ولديمومته، وباستطاعة دول المجلس استخدام عائد الاستثمار في تحليلات التعليم لتزويد التعليم الكلي وسياسات سوق العمل، وتعد عائدات التعليم مؤشراً مفيداً لإنتاجية التعليم، وحافزاً للأشخاص؛ لكي يعمدوا إلى الاستثمار في جمع رأس مالهم البشري

الخاص بهم، ويمكن أن يكون مثل هذه التحليلات مفيداً لصناع السياسات، حول: هل إصلاحات التعليم وسوق العمل ناجحة أو لا؟ ولماذا؟

على الرغم من اكتشاف الدراسات عبر الدول، صلة مباشرة بين متوسط سنوات التعليم للفرد والنمو الاقتصادي في الدولة، فإن من المهم بالنسبة إلى صانعي السياسات في دول مجلس التعاون، أن ينظروا إلى كون استثمارات حكوماتهم في التعليم مفيدة لشعوبها على المستوى الفردي وعلى صعيد المجتمع ككل، أو لا، ويتصف إجراء التحليلات حول عائد الاستثمار في التعليم، بأهمية خاصة لحكومات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية؛ لأنها تستطيع أن تعطي معلومات تمس الحاجة إليها، وتكون مفيدة لصنع السياسات المتعلقة بالتعليم وبسوق العمل.

ويمكن أن توضح التحليلات الخاصة بعائدات التعليم أيضاً للفرد، ميزات العمل في القطاع الخاص؛ فإذا حددت تحليلات عائدات الاستثمار، أن المواطنين سيحصدون مكاسب عليا أو مكانة رفيعة واحتراماً أفضل في القطاع الخاص، فقد يكون في الإمكان استخدام هذه المعطيات للمساعدة على حفز المواطنين للعمل في القطاع الخاص؛ وهذا سيحفز المواطنين على الاستثمار في دراستهم، بالبقاء في المدرسة ومتابعة مجالات الدراسة المطلوبة في القطاع الخاص، ويمكن أن يغري ذلك بالعمل خارج القطاع العام، ويشجع النمو الاقتصادي.

النتائج العرضية لاتِّباع سياسات لحفز المواطنين للعمل في القطاع الخاص

عند وضع سياسات ترمي إلى الموازنة بين عدم ملاءمة المهارات بين صفوف المواطنين واحتياجات أصحاب العمل في القطاع الخاص، يحتاج المسؤولون الحكوميون في دول مجلس التعاون إلى معرفة النتائج الممكنة التي يمكن أن يفاقمها عدم المساواة بين المواطنين؛ فقد تمتع المواطنون على مدى عقود بانخفاض مستوى عدم المساواة؛ بسبب خيارات

العمل في القطاع العام، ولكن هذا يمكن أن يتم تغييره بعد أن تعيد الحكومة هيكلة سياسات سوق العمل؛ الأمر الذي يجعل المواطنين بحاجة إلى المنافسة على الوظائف في القطاعين الخاص والعام، ويستطيع أصحاب العمل "مقارنة" مدى ملاءمة الموظفين للأعمال، بغض النظر عن مواطنتهم.

وينبغي أن يتنبه المسؤولون الحكوميون إلى مسألة كون السياسات ستؤثر في طبيعة "العقد الاجتماعي" بين الحكومة والشعب الذي دخل حيز التطبيق، منذ تحقيق الكثير من الدول الاستقلال في الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي، أو لا، وتشترك هذه العقود الاجتماعية غير المكتوبة في ميزات مشتركة، فيما بينها عبر دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وقد لخصها البنك الدولي كما يأتي:

1. تفضيل التوزيع والمساواة، في السياسات الاقتصادية والاجتماعية.
2. تفضيل الدول على الأسواق، في إدارة الاقتصادات الوطنية.
3. تبني التصنيع، بدل الاستيراد وحماية الأسواق المحلية من المنافسة العالمية.
4. الاعتماد على تخطيط الدولة، في تحديد الأولويات الاقتصادية.
5. رؤية شاملة لدور الدولة، في توفير الرخاء والخدمات الاجتماعية.
6. رؤية الحلبة السياسية؛ بوصفها تعبيراً عن الوحدة العضوية للأمة، لا مكاناً للصراع السياسي، أو تراكم الأفضليات المتضاربة.[56]

لقد ترافقت هذه العقود الاجتماعية بالنمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية، وبانخفاض في مستويات الفقر، وتفاوت الدخل على مدى عقود؛ وكانت ثمار هذه السياسات ضخمة؛ حيث أدت إلى انخفاض يلفت النظر في نسبة الوفيات، وإلى زيادات

في متوسط العمر المتوقع، ومعدلات التسجيل في المدارس، ومستويات محو الأمية؛[57] ولذا، فإن من المهم بالنسبة إلى حكومات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أن تقوم بتحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي وإمكانية عدم المساواة والتغيرات في العقود الاجتماعية، إذا ما تم دفع القطاع الخاص إلى استيعاب المواطنين، كما يتم دفع المواطنين أنفسهم إلى البحث عن فرص عمل في القطاع الخاص.

القسم الثاني

قضايا العلاقة بين التعليم وسوق العمل في سياق عالمي وسياق إقليمي

الفصل الخامس

دور التعليم في تأهيل الخريجين لسوق العمل

د. لين كارولي

يلعب التعليم في الاقتصاد المعرفي في القرن الحادي والعشرين، دوراً متزايد الأهمية في إعداد القادمين الجدد من القوى العاملة إلى سوق العمل، وفي رفع كفاءة أصحاب المهارات في سائر حياتهم المهنية، ويحرز الدور الحيوي للتعليم تقدماً؛ بسبب سرعة التغير في عالم التقنية، إضافة إلى الاقتصاد العالمي المترابط التأثير والقوى؛ وهذا يتطلب قوة عاملة، تتمتع بالقدرة على القيادة وحل المشكلات والتعاون والاتصال في مجموعة واسعة من القطاعات الاقتصادية،[1] وضمن هذا السياق تعد نظم تطوير التعليم والقوى العاملة ذات أهمية بالغة؛ لدعم تنمية رأس المال البشري في الحياة كلها.

وفي ضوء هذه التوجهات، تقوم دول العالم المتقدمة والنامية معاً، بدراسة مدى قدرة القوى العاملة الحالية فيها على تأمين احتياجاتها من الثروة البشرية، الآن وفي المستقبل، وتقوم الحكومات كذلك، بإعادة النظر في نظم التعليم وتطوير القوى العاملة فيها، في ضوء الدور الحاسم للتعليم في سوق العمل والاقتصاد، وليست دول الخليج العربي والدول العربية الأخرى استثناء من ذلك، والواقع أن **تقرير التنمية البشرية العربية لعام 2003**، ركز على إقامة "مجتمع المعرفة"، الذي يستطيع مواجهة التحديات المصاحبة للتغيرات التقنية والعولمة،[2] وقد استقرت استراتيجيات تنمية رأس المال البشري بالفعل في المنطقة، كما أكدت ذلك [جابرييلا] جونزاليز، وآخرون (2008)، في دراستهم عن إصلاحات التعليم وسوق العمل الجارية في لبنان وعُمان وقطر ودولة الإمارات العربية المتحدة.

وتعزيزاً لفهمنا هذه القضايا، تسعى هذه الورقة لجذب الانتباه إلى أهمية التعليم في القرن الحادي والعشرين، في إعداد الأفراد لسوق العمل، مع تركيز محدد على دول مجلس التعاون الست؛ وهي: البحرين والكويت وعُمان وقطر والسعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة، وليس من ضمن نطاق هذه الورقة، تقديم معالجة كاملة لنظم التعليم وسوق العمل في كل من هذه الدول،[3] ولكنها تركز على بعض أهم مؤشرات إنتاج رأس المال البشري من منظور مقارن في كل دولة، وتوضيح الدور الذي يلعبه امتلاك رأس المال البشري هذا، في سوق العمل، وتعتمد هذه الورقة على ما نعرفه من البحوث الأخرى، وما يمكن جمعه بسهولة من بيانات متاحة بشكل علني عن دول مجلس التعاون؛ لإقامة مجموعة من الحقائق المعدة خصيصاً، حول دور التعليم في سوق العمل؛ ومن ثم تشكل هذه الملاحظات أساساً لمناقشة التحديات الكامنة أمام دول مجلس التعاون؛ لضمان أن يكون الذين يدخلون سوق العمل في العقود القادمة، مؤهلين بصورة جيدة لعالم الأعمال الذي سيواجههم.

في البداية، تستعرض الورقة التوجهات العامة بشأن دور التعليم في سوق العمل، ويُستخدَم عمل الاقتصاديين في تطوير إطار عام لرأس المال البشري؛ لإيضاح أثر الاستثمارات في التعليم في إنتاجية الفرد ونجاح سوق العمل، علاوة على فوائدها للاقتصاد عموماً، من حيث النمو الاقتصادي؛ ونستخلص من هذا الإطار، أن هناك أسباباً نظرية، تدعو إلى توقع حدوث زيادات في التعليم، تجعل الأشخاص أكثر إنتاجاً، كما أن هناك أبحاثاً إمبريقية، تؤيد تلك الفرضية، علاوة على أن عوامل؛ مثل: التغيرات التقنية والعولمة، تستمر في زيادة الطلب على العمال المهرة الذين يستطيعون العمل بنجاح في البيئة العالمية.

بعد ذلك، تدرس الورقة دور التعليم في أسواق العمل بدول مجلس التعاون؛ وحيثما توافرت البيانات المناسبة فإن الورقة تدرس نماذج التحصيل الدراسي إجمالاً في هذه الدول، والأدلة على جودة نظم التعليم، والخريجين الذين تنتجهم، وميزات سوق العمل

لتحصيل الدراسات العليا، كما نقوم أيضاً، بتقويم الفروق بين الجنسين؛ حيثما أمكن ذلك، في كل من هذه المؤشرات التي هي موضع اهتمام، ونعتمد في هذا الجزء من التحليل، على عدد من مصادر البيانات المختلفة التي يتوافر عدد منها؛ مثل: مؤشرات التنمية العالمية التي أعدها البنك الدولي، وبيانات من دول مختلفة، قدر الإمكان؛ لتعضيد المقارنات بين الدول،[4] ومع ذلك، تبقى هناك اختلافات في القياس بين دولة وأخرى؛ ولذلك، ينبغي أن يتم تفسير الاختلافات الصغيرة بين الدول بحذر؛ وبالمثل، فإن عدداً من المؤشرات الواردة في هذه الورقة، مأخوذ من البيانات التي تم جمعها وتصنيفها، كل واحد وحده، في كل دولة؛ ومن ثم، فليس هناك ضمان للمقارنة الدقيقة، ومع ذلك، فإن إجراء تحليل مقارن على أساس إمبريقي، يعد مفيداً لتسليط الضوء على الأوجه المهمة في التشابه والاختلاف، بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

يتضمن هذا التحليل، توثيقاً للمشاركة شبه العالمية في: التعليم وتكافؤ الجنسين في المرحلة الابتدائية بدول مجلس التعاون، ووجود إما تكافؤ أو فجوة، يقفان وراء تفضيل البنات في التسجيل في المرحلة الثانوية، أما في مرحلة ما بعد الثانوية، فمن المرجح أن تكون معدلات تسجيل الإناث أعلى من نظيرتها لدى الذكور، علماً أن بعض هذه الفروق يمكن أن يكون نتيجة قضايا تتعلق بالقياس، أما في قطر والسعودية؛ حيث تتوافر بيانات التحصيل الدراسي، بحسب فئة العمر، فيمكننا أن نرى تحسناً كبيراً في التعليم بين الأجيال؛ حيث إن العمالة الحديثة العهد، تأتي برأس مال بشري يفوق ما جاءت به العمالة السابقة، وعلى الرغم من أن الاتجاهات في التحصيل الدراسي تعد إيجابية، فإن دراسة للتقديرات الأكاديمية المقارنة دولياً، والمتاحة حديثاً، تدل على أن الطلاب في دول مجلس التعاون في المرحلتين الابتدائية والثانوية، هم أبعد ما يكونون عن تحصيل المعرفة في الرياضيات والعلوم والقراءة؛ بما ينسجم والمعايير الدولية، وتتفوق الطالبات في دول مجلس التعاون دائماً على الطلاب، ولاسيما في مادتي العلوم والقراءة، وغالباً بهوامش كبيرة؛ وهذا يعني وجود فروق بين الجنسين في الإنجاز الأكاديمي في المرحلتين الابتدائية

والثانوية، وتُجلي الفروق بين الجنسين أيضاً، عند دراسة مجالات الدراسات الجامعية بين خريجي الكليات؛ حيث تنصرف الطالبات في دول مجلس التعاون - على الأرجح - عن التخصص في مجالات العلوم والهندسة.

أما إزاء ما يتعلق بحصيلة العلاقة بين التعليم وسوق العمل، فنحن مقيدون بدراسة البيانات الواردة من قطر والسعودية؛ حيث يوجد في هاتين الدولتين، قصور في استخدام العمالة المواطنة إجمالاً، والنساء بصورة خاصة، حسبما هو مقيس بمعدلات مشاركة القوى العاملة، علماً أنه من المتوقع أن يكون الرجال، والنساء المتمتعات بمستويات أعلى من التعليم معاً، ضمن صفوف القوى العاملة، ويُمثِّل مزيد من الدلائل على القصور في استخدام رأس المال البشري الوطني في هاتين الدولتين، بمعدلات البطالة العالية نسبياً في صفوف النساء من ذوات المستويات الدراسية العليا، وتشير العلاقة بين الأجور والتعليم في هاتين الدولتين، إلى أن هناك عائداً إيجابياً لحيازة مزيد من رأس المال البشري في صورة تعليم، غير أن العائدات تكون لدى النساء أقل منها لدى الرجال، ولدى المواطنين مقارنة إلى الوافدين.

وتختتم الورقة، بدراسة تحديات رئيسية عدة، تواجه دول مجلس التعاون في تشجيع نظم تعليم قوية، وأسواق عمل حسنة الأداء؛ لتلبية احتياجات القطاعين الخاص والعام من القوى العاملة في الاقتصاد العالمي، في القرن الحادي والعشرين، وهناك أربعة موضوعات تحيط بمناقشتنا للتحديات؛ وهي: استمرار النمو في التحصيل الدراسي، وتحسين جودة التعليم، ومعالجة مواطن الخلل في سوق العمل، وتحسين المعلومات لتقويم أداء نظام التعليم وحصيلة سوق العمل، وقد تم بالفعل التصدي للكثير من هذه التحديات في دول مجلس التعاون، من خلال الإصلاحات في نظم التعليم وسوق العمل، وسوف تستفيد تلك الدول وغيرها من تحديد الإصلاحات التي تحقق أثرها المرجو، وتتفادى أي نتائج غير مقصودة، ويمكن أن تضمن عمليات التقويم هذه، مشاركة دول المجلس في عمليتي إصلاح وتحسين مستمرتين، تسهمان في تحقيق غاياتها في إنتاج قوى عاملة مزودة بالمعارف والمهارات المطلوبة؛ لتأمين احتياجات أصحاب العمل لعقود قادمة.

دور التعليم في سوق العمل والاقتصاد

تشهد دول العالم منذ العقود الأخيرة من القرن العشرين، تحولاً من اقتصادات مبنية على الإنتاج إلى اقتصادات قائمة على المعرفة والمعلومات، وكما أن الانتقال من الاقتصادات الزراعية إلى الاقتصادات الصناعية، تطلب مزيجاً جديداً من المهارات لدى القوى العاملة، فإن هذا التحول الأخير كذلك، قد غير طبيعة الأعمال والمهارات المطلوبة للنجاح؛ فالتعليم، منذ الطفولة المبكرة حتى بلوغ سن الرشد، بل ما بعد ذلك أيضاً، يفيد، كما كان الشأن في الماضي، في تحسين القدرات الإنتاجية لدى القوى العاملة المعروفة برأس المال البشري.

وتمهيداً للتحليل الأكثر تركيزاً لدول مجلس التعاون، تضمنت الفقرة الآتية، استعراضاً سريعاً للأبحاث التي توفر أسساً نظرية وإمبريقية، تربط رأس المال البشري بأداء سوق العمل، ويتم هذا من خلال مناقشة العناصر الرئيسية لنظرية رأس المال البشري، والاتجاهات الحديثة في التقنية، والعولمة التي تؤثر في الطلب على العمالة الماهرة، والصلة بين التعليم والنجاح في سوق عمل واحدة، والمنافع الاقتصادية الأعم للاستثمارات في رأس المال البشري.

التعليم وتطوير المهارات

إن النماذج الاقتصادية للطلب على التعليم على المستوى الفردي؛ ومن ثم لعرض العمالة المتعلمة في سوق العمل، تعتمد على افتراض أن التعليم هو مدخل إنتاجي، من خلال تأثيره في المهارات والمعارف المحصلة عن طريق عملية التعليم،[5] ويفترض بيكر (1964)، أن لدى الأفراد استعداداً لاستثمار الوقت الحالي والمال، في إنتاج رأس المال البشري؛ بغية الحصول على عائد مستقبلي في صورة "عائد نقدي ومردود نفسي"؛[6] فالوقت المقضي في الدراسة يعطي مجموعة من المهارات والمعارف، تسهم من خلال وظيفة إنتاج التعليم، في تكوين مخزون رأس المال البشري، وبشكل أعم، فإن المعروف أن رأس المال

البشري، يستقطب القدرات الإنتاجية للأفراد، مجسدة بالمعرفة والمهارات والخبرات والصحة والصفات المميزة الأخرى، ويصبح الأفراد بعد الحصول على مزيد من رأس المال البشري أكثر إنتاجاً، ويحصلون - من ثم - على أجور أعلى في سوق عمل تنافسية.

وثمة ميزة أساسية لنموذج رأس المال البشري، وهي أن الاستثمارات في القدرات البشرية، تتم مع مرور الوقت؛ استناداً إلى مخزونات سابقة من رأس المال البشري، ويمكن أن يتم تكوين رأس المال البشري، من خلال التعليم الرسمي على مراحل أو برامج تدريبية عدة، ومن خلال الاستثمارات في التدريب في موقع العمل أيضاً، و"التعلم من خلال الفعل"، ونشاطات أخرى لتكوين المهارات، ويستخدم التحصيل الدراسي عادة، في تحليلات رأس المال البشري؛ لقياس القدرات المهارية، غير أن سنوات الدراسة ما هي في الواقع إلا بديل؛ للحصول على سلسلة من المهارات المطلوبة في سوق العمل، ويمكن أن تُمثل الإجراءات الأخرى بالتدريب العام أو التدريب الخاص على العمل، وسنوات الخبرة العملية، ومختلف المهارات المعرفية وغير المعرفية: (المهارات التفاعلية أو المهارات الاتصالية بين الأشخاص)، وهي التي يمكن تقويمها، من خلال مجموعات موحدة المعايير.[7]

العوامل التي تسهم في تغيير الطلب على المهارات

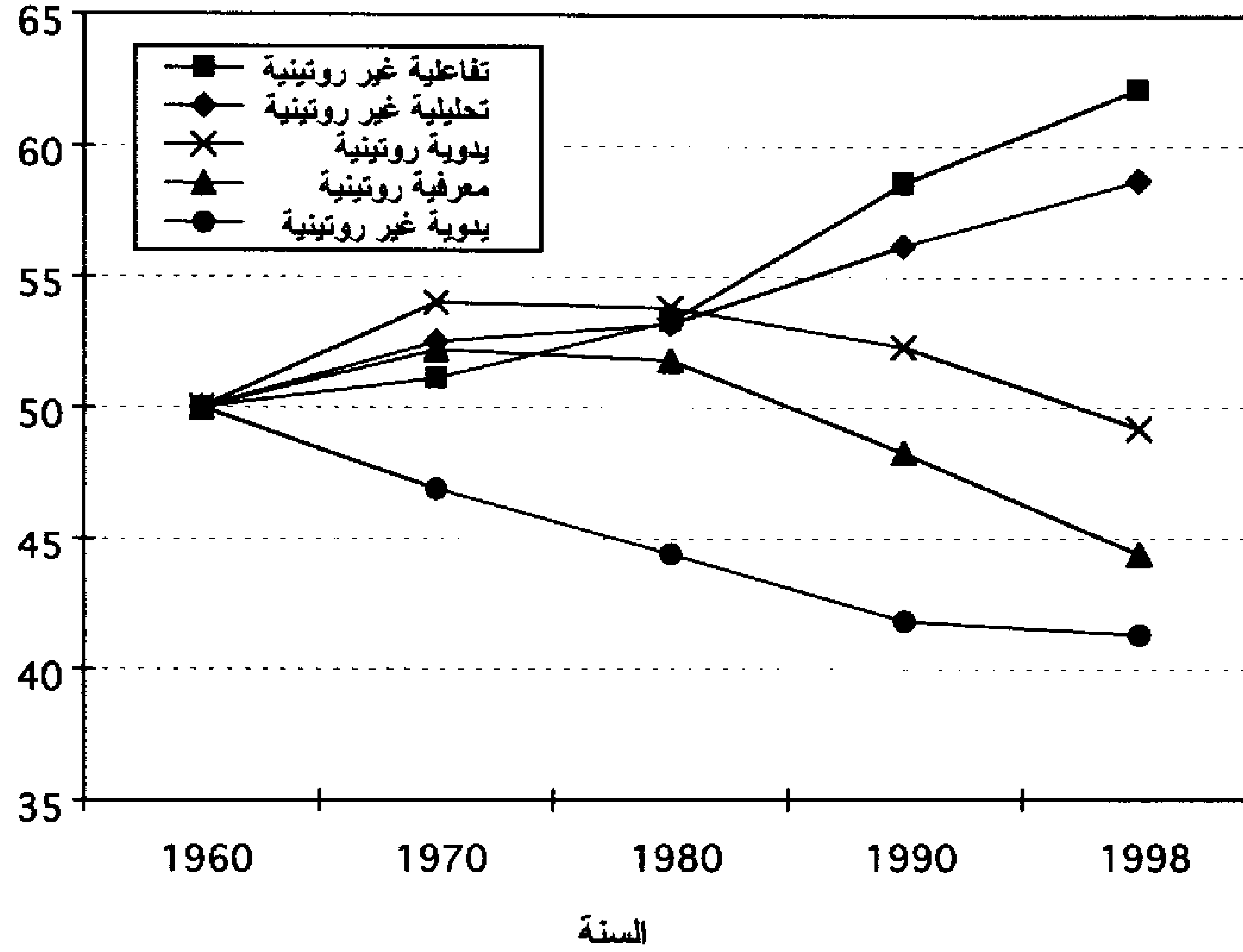
اتصف الاقتصاد العالمي في العقود الماضية بمزيد من التكامل الاقتصادي، وبتسارع في التغيرات التقنية، وقد ساعد هذان العاملان وغيرهما، على زيادة الطلب على نمط قوة عاملة أكثر مهارة، وخاصة في الاقتصادات الأكثر تطوراً،[8] ويتأثر الطلب المتزايد على المهارة بطبيعة التقنيات نفسها، وبالحاجة إلى المزيد من التوسع في التقدم التقني، وبكيفية إسهام التقنيات في تغيير طبيعة مكان العمل والمهارات المصاحبة المطلوبة كذلك، كما أن العولمة، مقترنة بتقنيات المعلومات الجديدة، تضفي أهمية على مهارات التفاعل والاتصال، إلى جانب القدرة على جمع المعلومات ومعالجتها وتكييفها والظروف المتغيرة؛ وبذلك، فإن الاقتصاد الناشئ المبني على المعرفة، يولي المهارات أهمية؛ مثل: التفكير المجرد، وحل المشكلات، والاتصال، والتعاون.

ونتيجة سرعة التغيرات التقنية في العقود الأخيرة، ازداد الطلب على العمال الأكثر مهارة، ممن يستطيعون تطوير تقنيات جديدة، وتحديد التطبيقات في إنتاج السلع والخدمات، واستخدام تلك التقنيات في مكان العمل، وفي بعض الحالات تحل التقنيات الجديدة محل العمالة البشرية؛ الأمر الذي يحدث تغيراً في توليفة المهن؛ حيث يصبح بعض المهن مهجوراً، بينما تزداد أهمية بعض المهن الأخرى،[9] وفي حالات أخرى يستمر الطلب على المهن، غير أن المهارات المطلوبة لتلك المهن تتغير؛ لأن العمال يحتاجون إلى مستوى أعلى من المهارة؛ لكي يدمجوا التقنيات في عملهم.

وقد ورد إيضاح سهل لمجموعة المهارات المطلوبة في سوق العمل، في دراسة أجراها أوتور، وليفي، وموران (2003)، في الولايات المتحدة الأمريكية؛ حيث استخدموا بيانات تغطي فترة 40 عاماً، في تعريف خمس فئات واسعة، جمعت المهارات الروتينية، مقابل المهارات غير الروتينية، والمهارات اليدوية، مقابل المهارات المعرفية (التحليلية) أو التفاعلية (الاتصالية)، وقد حددوا لكل مجموعة من هذه المهارات، نسبة الأعمال التي تطلبت تلك المهارة في كل مرحلة زمنية، مع ذكر مسوغات التوليفة المهنية في تلك المرحلة، وما تحتاج إليه كل مهنة من مهارات، ومع مرور الوقت، أصبح تحليلهم يتضمن آثار التغير الذي يطرأ على توليفة المهن، وعلى المهارات المطلوبة، ضمن مهن معينة، ويوضح الشكل (5-1)، الاتجاهات الناتجة في المهارات المطلوبة، ويلاحظ أن الخطين البيانيين الصاعدين، يوضحان المهارات المعرفية والتفاعلية غير الروتينية، بينما توضح الخطوط النازلة الثلاثة، المهارات الروتينية أو اليدوية. وبعبارة أخرى، فإن نسبة كبرى من الأعمال في الاقتصاد الأمريكي عام 1998، تطلبت عمالاً يتمتعون بالقدرة على حل المشكلات، والعمل ضمن فريق، والاتصال بفاعلية بالعاملين معهم ومع أصحاب العمل والعملاء؛ وقد نمت هذه المهن على حساب المهن التي تطلبت مهارات روتينية، وهي التي يمكن ترميزها بيسر وسهولة، وتنفيذها بواسطة أجهزة الحاسوب أو آلات أخرى، إضافة إلى المهن اليدوية؛ إذن! فهذا الشكل يسوغ التركيز المتنامي على الحاجة إلى "عمال معرفيين"، مسؤولين عن التحليل وحل المشكلات وإيصال المعلومات اللازمة لصنع القرار.[10]

الشكل (5 - 1)

قياس معطيات المهمات المهنية في الاقتصاد الأمريكي (1960 - 1998)



ملاحظة: يوضح كل خط في الشكل التوضيحي، متوسط معطيات المهمات كل عام؛ بوصف ذلك قيمة مئوية لتوزيع سنة الأساس (1960)، وقد أخذت البيانات لعامي 1960 و1970، من الإحصاءات الأمريكية، والبيانات للأعوام 1980 و1990 و1998، من المسح السكاني الحالي بالولايات المتحدة الأمريكية.

المصدر: .Autor, Levy, and Murnane (2003), Table II

لقد أسهمت التقنية وعوامل أخرى في تغيير طبيعة سوق العمل؛ حيث أدت إلى زيادة إضافية في الطلب على العمال المهرة؛ فالأبحاث في الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً، تبين كيف أن اعتماد التقنيات الحديثة قد غير أسلوب تنظيم الشركات، عبر منظومة واسعة من صناعات "الاقتصاد القديم" و"الاقتصاد الجديد"؛[11] فقد سمحت تقنيات المعلومات وشبكاتها المرافقة مثلاً، للشركات، بالابتعاد عن هياكل القيادة والتحكم المدمجة رأسياً، نحو تنظيمات لا مركزية تركز على وظائفها الأساسية، بينما تقوم بتعهيد الوظائف غير الأساسية إلى مؤسسات أخرى؛[12] وبالمثل، فإن تقنيات المعلومات تدعم التحرك نحو ممارسات سوق العمل "العالي الأداء" القائم على المشاركة، والذي يمنح العاملين مزيداً من الصلاحية

والمرونة والعمل؛ بوصفهم فريقاً، وبعد ذلك يتم إرفاق هذه الممارسات بنظم دفع قائمة على الأداء،[13] وهذه التغيرات في سوق العمل تمنح العمال اللازمين لارتياد هذه البيئات الجديدة قيمة بنجاح؛ مثل: القدرة على جمع المعلومات وتفسيرها ومعالجتها، والقدرة على المشاركة والتعاون ضمن فريق، والقدرة على دمج المعرفة وتركيبها عبر المجالات.

وعلى الرغم من إسهام العوامل المختلفة، في زيادة الطلب على القوى العاملة الماهرة؛ فإن هذا لا يعني ضمناً أن جميع المهن في المستقبل ستتطلب درجة جامعية، والواقع أن سوق العمل المستقبلية - اعتماداً على المزيج الصناعي في أي دولة من الدول - سوف تظل تتطلب قسطاً كبيراً من العمال المنخفضي المهارة لمهن قد تقتضي تدريباً على رأس العمل، ولكنها لا تتطلب دراسة بعد المرحلة الثانوية؛[14] ومثل هذه المهن، يوجد غالباً في قطاع الخدمات في مجالات؛ مثل: تجارة التجزئة، والخدمات الغذائية، وخدمات شخصية أخرى، ولكنها تبرز أيضاً، في قطاع التصنيع؛ مثل: الإنشاءات والتعدين وصناعات استخراجية أخرى، ومع ذلك، فإن من المرجح أن العمال سيعتمدون على تقنيات جديدة، بطرائق تتطلب القدرة على تعلم برامج أو أجهزة جديدة، أو التكيف وتغيرات أخرى في العمليات أو الممارسات في مكان العمل، ولو في المهن التي لا تتطلب تدريباً بعد التعليم الثانوي؛ وهكذا، سيكون التعلم مدى الحياة - سواء تم تحصيله بصورة رسمية أو بطريقة غير رسمية - ضرورة للغالبية العظمى من العمال عبر الصناعات والمهن.

التعليم والنجاح الفردي في سوق العمل

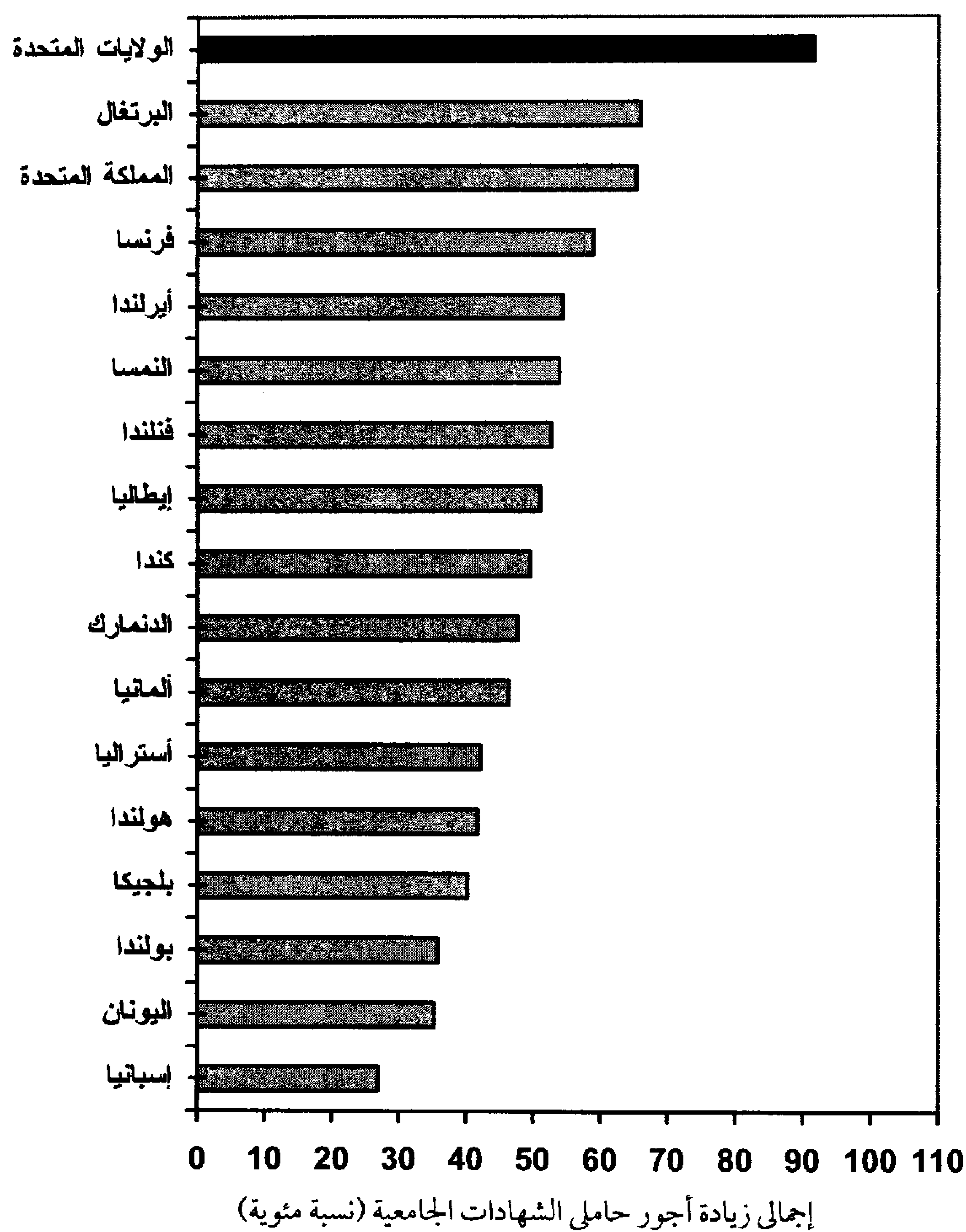
يفترض نموذج رأس المال البشري، أن لدى الأشخاص حافزاً للاستثمار في حيازة رأس مال بشري في الوقت الحاضر؛ لأنه سيكون هناك إيراد مستقبلي في شكل زيادة في الدخل، وقد قام علماء الاقتصاد؛ اعتماداً على نظرية رأس المال البشري، بإيجاد صناعة حقيقية، من خلال وضع تقديرات إمبريقية لميزة الدخل المكتسب المرتبط بمستويات التعليم العالي؛ من أجل تحديد احتمال كون التعليم؛ يؤدي حقاً إلى زيادة القدرة الإنتاجية للفرد، أو لا؛[15] وكما ورد في العمل المميز الذي ألفه مينسر (1974)، فقد تم تقدير

معادلات الكسب التقليدي لتفسير الفروق في دخول الأفراد؛ نتيجة عدد سنوات الدراسة وسنوات الخبرة (في شكل معادلات)، ومواصفات شخصية أخرى؛ مثل: الجنس والعرق، وفي السنوات الأخيرة، قامت نماذج اقتصادية قياسية متطورة بمعالجة التحيزات الممكنة التي تنشأ؛ إذا ما كانت سنوات الدراسة ببساطة، بديلاً من القدرة غير الملحوظة أو العوامل الأخرى غير المقيسة؛ مثل: الحافز؛ وبعبارة أخرى، فإن الأشخاص الذين يتمتعون بقدرة عليا على الكسب؛ نتيجة امتلاكهم قدراً أكبر من المهارات الفطرية، يمكنهم أن يقرروا الحصول على مزيد من التعليم؛ ومن ثم فإن تقديرات العائدات الحقيقية، يمكنها أن تتأثر بمزيد من التحيز، إذا لم يكن هناك ما يسوغ هذه الانتقائية، وتدل نتائج هذه الأبحاث، إزاء ما يتعلق بالعلاقة السببية بين التعليم والكسب، على أن نماذج الانحدار البسيط؛ تنتج تقديرات لعائدات الدراسة، مماثلة إن لم تكن أقل من نظيرتها التي قد تتسم بتحيز الانتقائية؛[16] والحقيقة المهمة هي أن مزيداً من التعليم، يصنع أشخاصاً أكثر إنتاجية، وميزة الإنتاجية تلقى مكافأة في أسواق العمل التنافسية.

إن العلاقة الإيجابية بين التعليم العالي وزيادة الأجر، هي ظاهرة ثابتة في سوق العمل، وتجدها في سائر مناطق العالم، وضمن الدول عبر التاريخ؛[17] والمثال على ذلك، الشكل (5-2)، الذي يوضح زيادة الأجور عام 2001، وهي المرتبطة بالحصول على شهادة جامعية، مقارنة إلى شهادة الدراسة الثانوية العليا للعمال الذكور، في 17 دولة من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، مع بيانات منزلية، مقارنة حول أجور الساعة،[18] ومستوى العلاوة المقدرة هو الأعلى في الولايات المتحدة، بنسبة 92٪، ولكن العلاوة الدنيا أيضاً - وجدت في إسبانيا - وهي 30٪ تقريباً، وفي إطار نقطة مرجعية، نجد أن المعدل العالمي الخاص لكل سنة إضافية من الدراسة، يقدر بنحو 10٪، وهو تقدير مشابه التقدير الذي تضمنته دراسات سوق العمل الأمريكية،[19] وإضافة إلى ميزات الأجور، نجد أن عدداً كبيراً من الدراسات الأخرى، قد سجل علاقة إمبريقية بين مستويات التعليم العالي وميزات سوق العمل المناسبة الأخرى؛ مثل: انخفاض معدلات البطالة، وارتفاع الوضع المهني، وزيادة مدة شغل الوظيفة.[20]

الشكل (5 - 2)

مجموع عائد التعليم الجامعي للعمال الذكور: دول مختارة من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2001)



ملاحظات: العائد الإجمالي يقيس مزية نسبة العمل الساعي لحاملي الشهادات الجامعية، بالمقارنة إلى حاملي الشهادات الثانوية العليا، وتستند التقديرات إلى معادلة أجور مينسرية، تتضمن - أيضاً - ضوابط تتعلق بجنس العامل وحالته الاجتماعية ومدة خدمته في العمل ونوع عقد العمل، والعمل في القطاع العام مقابل القطاع الخاص وحجم المنشأة. البيانات المتعلقة ببولندا هي لعام 2000.

المصدر: Strauss and Maisonneuve (2007), Table 4.

وعلى الرغم من التركيز في هذه الورقة على سوق العمل، فيجب أن نذكر، أن التحصيل الدراسي العالي، قد ذُكر أنه مصحوب بميزات خاصة، وأخرى اجتماعية غير الميزات في سوق العمل، وقد حدد مسح وولف، وهافمان (2002)، للأدبيات، بحوثاً تؤيد انتقال الميزات في مجالات؛ مثل: صحة الفرد؛ (مثل: تقليل احتمالات التدخين)، والحمل؛ (مثل: التوقيت الأفضل للولادات، والمدة الفاصلة فيما بينها)، والسلوك الشخصي وخيارات المستهلكين؛ (مثل: تخفيض مستوى الجريمة، وزيادة كفاءة الاستهلاك)، ونجاح الجيل القادم؛ (مثل: التحصيل الدراسي الأعلى لأطفال المرء)؛[21] وتؤدي هذه الآثار المفضلة لزيادة التحصيل الدراسي، إلى مكاسب خاصة للأفراد أنفسهم، علاوة على ميزات للحكومة أو المجتمع إجمالاً، من خلال تخفيض تكاليف النظام الصحي العام، وانخفاض تكاليف نظام العدالة الجنائية، وغير ذلك.

الميزات الاقتصادية للاستثمار في التعليم

بينما يعمل الإطار العام لرأس المال البشري على المستوى الاقتصادي الجزئي، فقد سعى الاقتصاديون أيضاً، لتحليل المنافع الاقتصادية الكلية الأوسع نطاقاً، والمرتبطة بنوع القوى العاملة الأكثر مهارة، وتفترض النماذج الاقتصادية النظرية، آليتين يستطيع بهما رأس المال البشري التأثير في النمو الاقتصادي؛[22] إحدى الفرضيتين: هي أن رأس المال البشري هو عامل إنتاج؛ مثل رأس المال المادي تماماً؛ ومن ثم يقود نمو رأس المال البشري - مثل: رأس المال المادي أو أي عامل آخر من عوامل الإنتاج - إلى معدلات نمو اقتصادي أعلى، والفرضية الثانية: هي أن المخزون الحالي من رأس المال البشري؛ يؤدي إلى زيادة النمو، بتحسين قدرة الدولة على تطوير تقنيات جديدة، وتنفيذها، وتبنيها؛ ويؤدي التقدم التقني الناتج إلى نمو مستدام، ونجد في الفرضية الأولى، أن التغير في رأس المال البشري مع مرور الوقت هو الذي يؤثر في النمو، بينما نجد في الفرضية الثانية أن مخزون رأس المال البشري هو الذي يوجه النمو، ويمكن أن تكون العلاقة السببية العكسية صحيحة، إذا أدت الزيادات المتوقعة في النمو الاقتصادي مستقبلاً، إلى زيادات في التحصيل الدراسي.[23]

وهناك أدبيات إمبريقية، تُميز بالفاعلية نفسها، قد تطلعت نحو تأييد الفرضيتين المتعلقتين بالعائدات الاجتماعية للتعليم، كما أخذت في الحسبان المنافع الخاصة في هيئة إيرادات أو دخل،[24] وقد قام الاقتصاديون، في سياق الفرضية الأولى، بدراسة العلاقة الإمبريقية بين النمو في مخزون دولة ما، من رأس المال البشري، وهو الذي يقاس عادة بمستوى متوسط التعليم في الدولة، والنمو الاقتصادي؛ فالتحليلات التاريخية الخاصة بالولايات المتحدة مثلاً، تشير إلى أن نمو رأس المال البشري، خلال القرن العشرين، أسهم بنسبة 3.0٪ من النقاط سنوياً في النمو الاقتصادي؛[25] وقد يقلل مثل هذه التقديرات من حسابات النمو البسيطة، حجم إسهام نمو رأس المال البشري في النمو الاقتصادي، إلى درجة أن قوة عاملة ذات تعليم عالٍ، تسهم أيضاً، في جعل رأس المال أكثر إنتاجاً؛ وهو الأمر الذي ينسجم والفرضية الثانية.[26]

وعلى الرغم من عدم ظهور إحصاء واضح حول هاتين الفرضيتين المتنافستين، يُنظر إلى التعليم – مع ذلك – على أنه يقوم بإسهام ضخم في النمو الاقتصادي،[27] وقد توصل كروجر، وليندال (2001)، في مراجعتهما وتحليلاتهما المعادة، للبيانات عبر عدد من الدول، إلى أن الأدلة الداعمة للفرضية الثانية، تعتمد على افتراضات لا تدعمها البيانات؛ وتدل تقديراتهما المؤيدة للفرضية الأولى، أن العائدات الاجتماعية للتعليم، هي على الأقل بالمستوى المرتفع نفسه الذي تبلغه العائدات الخاصة، علماً أن تقديراتهما للعائدات الاجتماعية، يمكن أن تكون متحيزة إلى الأعلى؛ بسبب السببية المعكوسة.

وتدل التحليلات الاقتصادية الكلية الأخرى، أن المهم ليس كمية التعليم فحسب، بل نوعيته أيضاً؛ وقد توصل هانوشيك، وكيمكو (2000)، إلى أن نوعية الدراسة – مقيسة بعلامات الرياضيات والعلوم – لها تأثير إيجابي في معدلات النمو عبر الاقتصاد، يتجاوز تأثير كمية تلك الدراسة، ويشير تحليلهما إلى أن انحرافاً بمقدار معيار واحد في الأداء في الاختبار، يؤدي إلى فرق بنقطة مئوية واحدة، في معدل النمو السنوي من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي للفرد، وحدوث فرق نقطة مئوية واحدة في معدلات النمو خلال مدة خمسين عاماً – مثل 2٪ مقابل 1٪ – ينتج منه إيرادات أعلى بنسبة 64٪؛[28] وبذلك نجد أن فروقاً صغيرة في معدلات النمو لها آثار تراكمية ضخمة، على المدى الطويل.

التعليم وسوق العمل في دول مجلس التعاون

هناك توقعات نظرية وأدلة إمبريقية - كما سبق البحث في الفقرة السابقة - على أن التعليم يلعب دوراً في سوق العمل، من خلال إسهامه في تكوين المهارات؛ ففي جانب العرض، يوجد لدى الأفراد حافز لحيازة مزيد من رأس المال البشري؛ بسبب العائد الاقتصادي المستقبلي، أما في جانب الطلب، فقد اجتمعت عوامل مختلفة، وراء الطلب على مزيد من القوى العاملة المتعلمة في القرن الحادي والعشرين.

وبناء على هذه الخلفية، نضيّق الآن نطاق تركيزنا على دور التعليم في أسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي الست، ونبدأ بدراسة أنماط الالتحاق بالتعليم التي تعبر عن استثمار رأس المال البشري، من خلال التعليم للأفواج التي لما تصل بعد إلى مرحلة البلوغ، مع دراسة التحصيل الدراسي الإجمالي أيضاً؛ لأنه يمثل أحد مقاييس رصيد رأس المال البشري المتاح للاقتصاد، في أي وقت من الأوقات، ثم ندرس بعد ذلك الأدلة على جودة الخبرة التعليمية للطلبة الحاليين، من خلال دراسة الأدلة المستقاة من تقويمات التعليم الدولية، فضلاً عن مجالات الدرجات الجامعية لخريجي الجامعات، ثم نحول اهتمامنا إلى العلاقة بين محصلات التعليم وسوق العمل؛ مثل: معدلات المشاركة، ومعدلات البطالة، والأجور، وكلما أمكن الأمر قمنا أيضاً، بتقويم احتمال أن تكون هناك اختلافات مهمة بين الجنسين في تحصيل التعليم، وبين النتائج، إزاء ما يتعلق بمحصلات سوق العمل، أو لا.

وعند النظر في أنماط مدخلات التعليم ومخرجاته في هذه الفقرة، يجدر التنبه إلى أن جميع دول مجلس التعاون الست، كانت تصنف لدى البنك الدولي، في فئة الدول الأعلى دخلاً، على أساس الدخل القومي الإجمالي للفرد الواحد عام 2009، برغم أن نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي، قريب من الحد الأدنى للمستوى، في: عُمان والسعودية والبحرين؛[29] وبناء على مؤشر التنمية البشرية - وهو مقياس أعم للتنمية

الاقتصادية والتنمية الاجتماعية، أعده برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) - فقد تم تصنيف الكويت وقطر ودولة الإمارات العربية المتحدة عام 2009، على أنها تمتلك "تنمية بشرية عالية جداً": (التصنيفات العالمية 31، و33، و35، على التوالي)، بينما تصنف البحرين وعُمان والسعودية، بأنها تمتلك "تنمية بشرية عالية": (الترتيب 39، و56، و59 على التوالي)؛[30] وبذلك، فإن محصلات التعليم؛ مثل: الاستثمارات في الدراسة - مادامت ترتبط عادة بمستويات الثروة في بلد ما - يمكننا بها أن نتوقع تحقيق نتائج مثلى، في الكويت وقطر ودولة الإمارات العربية المتحدة، مقارنة إلى البحرين وعُمان والسعودية.

تتبع أنماط الالتحاق بالتعليم

هناك مجال لإحراز تقدم كبير في العقود الأخيرة في الدول العربية، تُمثل بالدفع في اتجاه تعميم التعليم الابتدائي والتعليم الثانوي بالمقاييس العالمية، وجسر الفجوة بين الجنسين في معدلات الالتحاق بالمدارس،[31] وليست دول مجلس التعاون استثناء من ذلك، كما هو مبين في الجدول (5-1)، وهو الذي يوضح معدلات الالتحاق الإجمالية والصافية عام 2007، وهي المتاحة من خلال البنك الدولي، في مراحل التعليم الابتدائي والتعليم الثانوي والتعليم الجامعي، إلى جانب النسبة المئوية للفجوة بين الجنسين، في معدلات الالتحاق في كل مستوى،[32] ويمكن أن تكون معدلات الالتحاق الصافية، أكثر دلالة، من حيث إنها تعكس معدلات الالتحاق بالمدارس في كل مستوى، بالنسبة إلى الأطفال في سن الدراسة بالمدارس الرسمية في تلك المرحلة، وهي - من ثم - تشمل أنماط الالتحاق وأنماط سير الدراسة معاً؛ (أي لن يعدّ الأطفال مسجلين إذا تأخروا في الالتحاق بالمدرسة و/ أو أعادوا الصفوف، وقد يكونون - من ثم - سجلوا في مستوى لا يتفق مع عمرهم الزمني).

الجدول (5 – 1)

المعدلات الإجمالية والصافية للالتحاق بالدراسة بحسب مستوى الدراسة: دول مجلس التعاون (2007)

الدولة	المعدل الإجمالي للالتحاق بالدراسة			الفرق بين الإناث والذكور في معدل الالتحاق بالدراسة	
	الإجمالي	الصافي		الإجمالي	الصافي
المرحلة الابتدائية					
البحرين	111 [a]	98 [a]		-1 [a]	0 [a]
الكويت	98	88		-2	-2
عُمان	80	73		1	2
قطر	109	93		-1	0
السعودية	98	85		-4	-1
دولة الإمارات العربية المتحدة	107	91		-1	-1
المرحلة الثانوية					
البحرين	101 [a]	93 [a]		5 [a]	6 [a]
الكويت	91	80		1	1
عُمان	90	79		-3	1
قطر	103	93		-2	-2
السعودية	94	73		-8	5
دولة الإمارات العربية المتحدة	92	83		3	3

الدولة	المعدل الإجمالي للالتحاق بالدراسة		الفرق بين الإناث والذكور في معدل الالتحاق بالدراسة	
	الإجمالي	الصافي	الإجمالي	الصافي
المرحلة الجامعية				
البحرين	32 [b]	–	28	–
الكويت	18 [b]	–	15	–
عُمان	25	–	4	–
قطر	16	–	17	–
السعودية	30 [b]	–	11	–
دولة الإمارات العربية المتحدة	23 [c]	–	20	–

ملاحظات: – = غير متوافر، a = عام 2005، b = عام 2006، c = عام 2008.

المصدر: World Bank (undated) and author's calculations.

باستثناء عُمان، نجد أن دول مجلس التعاون الخمس الأخرى، لديها معدلات التحاق إجمالية، تبلغ 98 أو أعلى في المرحلة الابتدائية، ومعدلات من 90 فما فوق في المرحلة الثانوية، ويعدّ صافي معدل الالتحاق بالمدارس الابتدائية في البحرين البالغ 98 هو الأعلى؛ وهذا يدل على أن فرص التحاق الأطفال فيها بالمدارس والسير في الدراسة بما يتفق مع سنهم أقوى احتمالاً، وتعد المعدلات في عُمان الأكثر بعداً من المعدلات الدولية للالتحاق بالتعليم الابتدائي؛ حيث يبلغ المعدل الإجمالي للالتحاق بالمدارس الابتدائية 80، ومعدل الالتحاق الصافي 73، والجدير بالذكر أن هذه المعدلات في عُمان، تمثل تراجعاً بنسبة ما بين 8 و10 من النقاط المئوية، عن المستويات التي بلغتها في بداية هذا العقد، أما في المرحلة الثانوية، فقد احتلت البحرين وقطر أعلى معدل صافي للالتحاق عند مستوى 93، بينما شغلت السعودية أدنى مستوى، وهو 73.

تكاد الاختلافات بين الجنسين في الالتحاق بالمدارس، تكون غير موجودة في المرحلة الابتدائية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وهذا ينطبق على الكويت وسلطنة عُمان وقطر في المرحلة الثانوية أيضاً، أما الاختلافات بين الجنسين، في معدلات الالتحاق الصافية بالمدارس الثانوية، فتبرز في السعودية والبحرين؛ حيث يعد التحاق الفتيات أعلى من التحاق الذكور بنسبة 5 و6 من النقاط المئوية على التوالي، وهي الاختلافات الأكبر بين الجنسين في دول المجلس، ومن المثير للاهتمام، أن المملكة العربية السعودية، تنطلق من فرق 8 نقاط مئوية، في إجمالي معدل الالتحاق بالمدارس لصالح الذكور: (94 للبنين مقابل 86 للبنات)، إلى وجود فجوة تفضل الفتيات عند النظر في معدل الالتحاق الصافي: (70 للبنين مقابل 76 للبنات). وهذه البيانات - باقترانها بمعدل الالتحاق الإجمالي الأكبر للذكور السعوديين في المرحلة الابتدائية - تشير إلى أن الذكور أكثر عرضة للتأخر في دخول المدرسة أو التخلف عن السير الطبيعي في المدرسة في الصفوف الثانوية، بالمقارنة إلى الفتيات، وفي حالة البحرين، تتقدم الفتيات على الفتيان في المرحلة الثانوية، إزاء ما يتعلق بإجمالي الالتحاق وصافيه.

ولعل الأمر الأكثر إثارة للاهتمام في أنماط الالتحاق بالتعليم، يحدث على المستوى الجامعي؛ حيث لا تتوافر البيانات إلا لمعدلات الالتحاق الإجمالي؛ وكما يتبين من الجدول رقم (5-1)، فإن معدلات المشاركة في التعليم بعد المرحلة الثانوية، تختلف بين دول مجلس التعاون من معدل عالٍ يبلغ 32٪ في البحرين إلى مستوى منخفض بلغ 16٪ في قطر؛ والأمر الأكثر إثارة للانتباه، هو الفجوات بين الجنسين؛ فهي التي تدل في كل هذه الدول، أن مشاركة المرأة في التعليم بعد المرحلة الثانوية، تحتل معدلاً أعلى من نظيره لدى الرجال، وتتراوح تلك الفجوة ما بين 28 نقطة مئوية في البحرين، ونسبة متواضعة، هي 4٪ في سلطنة عُمان، وفي البحرين هناك 47 امرأة مسجلة في التعليم العالي، مقابل كل 100 امرأة في سن الكلية، مقارنة إلى 19 فقط من الرجال المسجلين من بين كل 100، ونجد تبايناً أشد في قطر؛ حيث يوجد نحو 3 إناث في التعليم العالي لكل واحد من الذكور: (على أساس معدلات الالتحاق الإجمالية البالغة 27 للإناث مقابل 9 للذكور).

وعند تفسير هذه الفجوات بين الجنسين، نجد أن هناك أمرين ينبغي التنبه لهما، إزاء ما يتعلق بكل من البسط والمقام: (الصورة والمخرج)، اللذين يتم استخدامهما لحساب معدلات الالتحاق الإجمالي في التعليم العالي؛ أولاً، يفترض أن تستند هذه الأرقام التي يصدرها البنك الدولي إلى تعداد السكان في المقام الذي يشمل المواطنين وغير المواطنين؛ ونظراً إلى الأعداد الكبيرة المطلقة لغير المواطنين في دول مجلس التعاون - مجموعة مؤلفة من الذكور والشبان على نحو غير متناسب - فإن الأرقام قد تكون غير دقيقة؛ بسبب وجود العمال المهاجرين ممن هم في سن المرحلة الجامعية في الدولة للعمل لا للدراسة، ثانياً، لا تعكس البيانات حقيقة؛ مفادها: أن الكثير من الرجال في دول مجلس التعاون، (والعالم العربي بشكل عام)، يتابع التعليم العالي في الخارج؛[33] ولذلك، فإنه إذا تم احتساب جميع المواطنين المسجلين في التعليم العالي، فستختفي الميزة النسبية التي تتمتع بها الإناث، في معدلات الالتحاق بالدراسة في مرحلة ما بعد الثانوية، كلياً أو جزئياً.

رفع مستوى التحصيل الدراسي

تعكس معدلات القيد في الجدول (5-1)، تدفق الطلاب من خلال نظام التعليم، لكن من المهم بالدرجة نفسها، أن نقوم بتقويم الآثار المترتبة، من حيث طبيعة التعليم في الدولة أو الانعكاسات على قوة العمل المحتملة؛ (على سبيل المثال: الأشخاص في سن العمل)، غير أنه لا يتم تضمين هذه البيانات في قاعدة البيانات لمؤشرات البنك الدولي، ولا تصدرها الجهات الإحصائية الوطنية، في تقارير منتظمة؛[34] وكما أن وجود نسب كبيرة من العمال الوافدين، يمكن أن يؤثر في معدلات الالتحاق بالمرحلة الجامعية، فإنه سيؤدي أيضاً، إلى تغير في توزيع التحصيل الدراسي؛ ومن ثم فإننا نود، من الناحية المثالية لدول مجلس التعاون على وجه الخصوص، أن ندرس التحصيل الدراسي للمواطنين وغير المواطنين، كلٌّ فئة وحدها، لكن معظم دول مجلس التعاون - وإن حدث أن كانت البيانات السكانية متاحة - لا يوفر جداول منفصلة للمواطنين، وهناك استثناءان؛ هما: قطر والسعودية الموضحتان في الجدول (5-2)،[35] الذي تضمن توزيع السكان المواطنين،

عبر أربع فئات عمرية، مدة كل منها 10 أعوام، بدءاً من تلك التي تتراوح بين 25 و34 من الأعوام، (وهي الفئة التي بلغت أعلى مستوى من التعليم، أو أصبحت قريبة منه)، وتنتهي بأولئك الذين تتراوح أعمارهم ما بين 55 و64 من الأعوام.

الجدول (5 – 2)

توزيع المواطنين بحسب الفئة العمرية ومستوى التعليم

(قطر عام 2008 والسعودية عام 2004)

الفئة العمرية	توزيع النسبة المئوية بحسب مستوى التعليم			
	حتى المستوى الابتدائي	المستوى الإعدادي	المستوى الثانـوي	المستوى الجامعي فما فوق
قطر (2008)				
34 - 25	13	16	38	34
44 - 35	21	14	24	40
54 - 45	37	14	19	30
64 - 55	62	10	12	16
64 - 25	26	14	27	33
السعودية (2004)				
34 - 25	26	18	31	25
44 - 35	46	16	21	17
54 - 45	66	11	13	10
64 - 55	84	6	6	4
64 - 25	44	15	23	18

المصدر:

Qatar 2008 Labor Force Survey (Qatar Statistics Authority, undated), Table 8; and Saudi Arabia 2004 Census, (Saudi Arabia Central Department of Statistics and Information, undated[a]) Table 12.1, and author's calculations.

ويكشف الجدول عن مستوى أعلى من التحصيل الدراسي العام في قطر، مقارنة إلى السعودية؛ وهذا قد يكون متوقعاً؛ نظراً إلى المستوى العالي لنصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي في قطر، وعموماً، فإن 33٪ من القطريين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25 و64 من الأعوام، أفادوا في مسح القوة العاملة عام 2008، أنهم يحملون درجة جامعية أو مؤهلاً عالياً، وفي إحصاء عام 2004، نجد أن 18٪ من السعوديين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25 و64 من الأعوام، قد بلغوا هذا المستوى، ولكن المجاميع تحجب نمطاً مهماً من التطوير التعليمي، على مر الزمن، عبر كل فئة من الفئات المتعاقبة؛ ففي قطر على سبيل المثال، 16٪ من أولئك الذين تتراوح أعمارهم ما بين 55 و64 من الأعوام، يحملون درجة جامعية، بالمقارنة إلى 34٪ من الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25 و34 من الأعوام؛ ومن المثير للاهتمام، أن نلاحظ أن 4٪ من الفئة العمرية 35 – 44 من الأعوام، أفادوا أنهم يحملون درجة جامعية، أعلى من الفئة الأصغر سناً، فإذا واصلت الفئة الأصغر سناً، الحصول على مزيد من التعليم، فيمكنها أن تتجاوز في نهاية المطاف، من هم في الفئة العمرية اللاحقة،[36] وتعرض المملكة العربية السعودية نمطاً رتيباً بنسبة 25٪ في صغرى المجموعات العمرية سناً، ممن يحمل أفرادها درجة جامعية، وينخفض إلى 4٪ بالنسبة إلى كبرى الفئات العمرية سناً في الجدول؛ وهكذا، نجد أن التوجه نحو توفير التعليم بمقاييس عالمية في هاتين الدولتين على الأقل من دول مجلس التعاون؛ قد أدى إلى رفع مستوى كفاءة التعليم مع مرور الوقت.

استنتاج نوعية التعليم من خلال التقويمات الأكاديمية

تشير بيانات القيد في التعليم لدول مجلس التعاون، إلى أن معظمها قريب من مستوى الالتحاق بالتعليم الابتدائي بالمعايير العالمية، من دون فجوة بين الجنسين، وقريب من مستوى الالتحاق بالتعليم الثانوي بالمعايير العالمية، ولكن، مع وجود فجوة بين الجنسين

في دول عدة، تميل إلى تفضيل الذكور في إجمالي معدلات الالتحاق، وتفضيل الفتيات في صافي معدلات الالتحاق، وهذه الأنماط واعدة، من حيث تدفق الأطفال والشبان من خلال النظام التعليمي، ومن شأنها أن تنتج رأس المال البشري للجيل القادم من العمال، وتمثل البيانات حول التحصيل الدراسي - بحسب الفئة العمرية - دليلاً آخر على زيادة الاستثمارات في رأس المال البشري مع مرور الوقت، ولكن معدلات الالتحاق بالمدارس وأرقام التحصيل الدراسي، لا توفر أي دلالة على نوعية التعليم المتلقى في مرحلة التعليم الابتدائي أو التعليم الثانوي أو التعليم العالي؛ وللحصول على فكرة عن مسألة النوعية، نتوجه للتقويمات الأكاديمية الدولية للطلاب، ممن هم في سن المرحلتين الابتدائية والثانوية.

نعتمد على وجه الخصوص، على ثلاث مجموعات من تقويمات الطلاب الدولية، في الرياضيات والعلوم والقراءة، أجريت عامي 2006 و2007؛ فقد تولت **الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً** عام 2007، (TIMSS)، تقويم الطلبة في الصفين الرابع والثامن في 59 بلداً في المواد المذكورة،[37] على حين كانت القراءة، موضع تركيز في **دراسة التقدم في تعلم القراءة دولياً** عام 2006، (PIRLS)، وهي التي تم إجراؤها في 40 بلداً،[38] كما قام برنامج تقويم الطلاب الدولي (PISA)، عام 2006، بتقويم الطلبة البالغة أعمارهم 15 عاماً في 57 بلداً في المواد الثلاث جميعاً،[39] وتقوم كل هذه الدراسات، بوضع مجموعات اختبارات موحدة المعايير، ومقارنة دولياً، يتم إجراؤها على عينات نموذجية من الطلاب في كل بلد بلغتهم الأصلية؛ طبقاً لمعايير جمع بيانات دقيقة؛ لضمان قابلية المقارنة، وفي كل من هذه الدراسات الدولية الحديثة، شاركت مجموعة من دول مجلس التعاون، وهي ظاهرة جديدة نسبياً،[40] وسوف نناقش النتائج في الترتيب الزمني، بحسب أعمار الطلاب الذين تم تقويمهم.

الجدول (5 – 3)

أداء طلبة الصف الرابع في الرياضيات والعلوم والقراءة في دول مجلس التعاون والدول العربية الأخرى (2007/2006)

الدولة	عدد الطلبة المختبرين	متوسط الدرجات المعيارية				النسبة المئوية لإنجاز المستوى المرجعي الدولي			
		الإجمالي		الطلاب	الفجوة بين الجنسين	متقدمة	عالية	متوسطة	منخفضة
رياضيات الصف الرابع بحسب الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً (TIMSS) عام 2007									
دول مجلس التعاون									
الكويت	3,803	316	333	297	36*	0	0	5	21
قطر	7,019	296	307	285	22*	0	0	2	13
دولة الإمارات العربية المتحدة (دبي)	3,064	444	452	438	14	2	12	37	69
الدول العربية الأخرى									
الجزائر	4,223	378	380	375	5	0	2	14	41
المغرب	3,894	341	339	343	4-	0	2	9	26
تونس	4,134	327	337	319	18*	0	1	9	28
اليمن	5,811	224	236	214	22*	0	0	1	6
المعدل الدولي	– 500		473	473	0	5	26	67	90

علوم الصف الرابع بحسب الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً (TIMSS) عام 2007									
دول مجلس التعاون									
الكويت	3,803	348	379	315	*64	0	4	16	37
قطر	7,019	294	307	281	*26	0	2	8	23
دولة الإمارات العربية المتحدة (دبي)	3,064	460	473	448	*25	4	21	48	72
الدول العربية الأخرى									
الجزائر	4,223	354	359	349	*10	0	2	11	33
المغرب	3,894	297	302	292	10	0	2	9	21
تونس	4,134	318	335	304	*31	0	3	14	32
اليمن	5,811	197	209	188	21	0	0	2	8
المعدل الدولي	–	500	477	474	*3	7	34	74	93
قراءة الصف الرابع بحسب دراسة التقدم في تعلم القراءة دولياً (PIRLS) عام 2006									
دول مجلس التعاون									
الكويت	3,958	330	364	297	*67	0	2	10	28
قطر	6,680	353	372	335	*37	0	1	11	33
الدول العربية الأخرى									
المغرب	3,249	323	332	314	*18	0	1	9	26
المعدل الدولي	–	500	509	492	*17	7	41	76	94

الفرق في متوسط الدرجات المعيارية للطالبات مقابل الطلاب مهم من الناحية الإحصائية.

المصدر:

Mathematics: Mullis, Martin, and Foy (2009), Exhibits 1.1, 1.5, 2..2, and A.6; Science: Martin, Mullis, and Foy (2009), Exhibits 1.1, 1.4, 2.2, and A.6; Reading: Mullis et al. (2007), Exhibits 1.1, 1.4, 2.1, and A.6.

الجدول (5 – 4)

الأداء في الرياضيات والعلوم في الصف الثامن في دول مجلس التعاون والدول العربية الأخرى (2007)

الدولة	عدد الطلبة المختبرين	متوسط الدرجات المعيارية				النسبة المئوية لإنجاز المستوى المرجعي الدولي			
		الإجمالي	الطالبات	الطلاب	الفجوة بين الجنسين	متقدمة	عالية	متوسطة	منخفضة
رياضيات الصف الثامن بحسب الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً (TIMSS) عام 2007									
دول مجلس التعاون									
البحرين	4,230	398	414	382	*32	0	3	19	49
الكويت	4,091	354	364	342	*22	0	0	6	29
عُمان	4,752	372	399	344	*55	0	2	14	41
قطر	7,184	307	325	288	*37	0	0	4	16
السعودية	4,243	329	341	319	*22	0	0	3	18
الإمارات (دبي)	3,195	461	461	461	0	3	17	47	74
الدول العربية الأخرى									
الجزائر	5,447	387	384	389	5-	0	0	7	41
مصر	6,582	391	397	384	*13	1	5	21	47
الأردن	5,251	427	438	417	*21	1	11	35	61
لبنان	3,786	449	443	456	*13 -	1	10	36	74
المغرب	3,060	381	377	385	8-	0	1	13	41
سورية	4,650	395	387	403	*16-	0	3	17	47
تونس	4,080	420	410	431	*21-	0	3	21	61
المعدل الدولي	–	500	453	448	*5	2	15	46	75

الدولة	عدد الطلبة المختبرين	متوسط الدرجات المعيارية				النسبة المئوية لإنجاز المستوى المرجعي الدولي			
		الإجمالي	الطالبات	الطلاب	الفجوة بين الجنسين	متقدمة	عالية	متوسطة	منخفضة
علوم الصف الثامن بحسب الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً (TIMSS) عام 2007									
دول مجلس التعاون									
البحرين	4,230	467	499	437	*62	2	17	49	78
الكويت	4,091	418	441	391	*50	0	6	28	60
عُمان	4,752	423	452	391	*61	1	8	32	61
قطر	7,184	319	354	284	*70	0	2	11	29
السعودية	4,243	403	426	383	*43	0	2	18	52
الإمارات (دبي)	3,195	489	495	483	12	6	27	58	82
الدول العربية الأخرى									
الجزائر	5,447	408	408	408	0	0	1	14	55
مصر	6,582	408	417	400	*17	1	7	27	55
الأردن	5,251	482	499	466	*33	5	26	56	79
لبنان	3,786	414	410	417	*7-	1	8	28	55
المغرب	3,060	402	403	401	2	0	3	18	51
سورية	4,650	452	448	457	*9-	1	9	39	76
تونس	4,080	445	436	455	*19-	0	4	31	77
المعدل الدولي	–	500	469	463	*6	3	17	49	78

الفرق في متوسط الدرجات المعيارية للطالبات مقابل الطلاب مهم من الناحية الإحصائية.

المصدر:

Mathematics: Mullis, Martin, and Foy (2009), Exhibits 1.1, 1.5, 2..2, and A.6; Science: Martin, Mullis, and Foy (2009), Exhibits 1.1, 1.4, 2.2, and A.6.

يبدأ الجدول (5-3) بالنتائج المقررة للطلاب في **الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً**، و**دراسة التقدم في تعلم القراءة دولياً** للصف الرابع؛ حيث كانت للكويت وقطر مشاركة كاملة في جميع المواد، بينما كانت دبي أحد المشاركين المعياريين؛ (أي الاختبار فقط في منطقة من الدولة)؛ من أجل **الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً** فقط، وكما هو مبين في الجدول رقم (5-3)، فإن هناك أربع دول عربية أخرى، شاركت أيضاً، في عمليات تقويم الصف الرابع في **الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً**، ولكن هناك دولة عربية واحدة أخرى، كانت جزءاً من **دراسة التقدم في تعلم القراءة دولياً** لذلك الصف، ويبين الجدول لكل مادة ومنطقة ودولة عدد الطلاب المختبرين، والمتوسط الإجمالي للدرجات المعيارية، والدرجات للطالبات والطلاب، كلّ فئة وحدها، والفرق في النقاط بين الطلاب والطالبات، وتعد الدرجات المعيارية موحدة، بحسب المتوسط الدولي من 500، والانحراف المعياري بمقدار 100، ويبين الجدول أيضاً، كيف يتم توزيع الطلاب داخل كل بلد، وعلى الصعيد الدولي، عبر أربعة مستويات تحصيل مرجعية دولية؛[41] ففي المستوى المتقدم، يمكن الطلاب «تطبيق فهمهم ومعرفتهم في مجموعة متنوعة من الحالات المعقدة نسبياً، وشرح أسلوب تفكيرهم»، بينما لا يكون لدى الطلاب ذوي المستوى المنخفض، إلا «بعض المعرفة الأساسية في الرياضيات».[42]

وتبرز أنماط ملحوظة عدة، من نتائج الاختبار الموضحة في الجدول (5-3)؛ فأولاً، تأتي الدولتان الخليجيتان المشاركتان مشاركة كاملة؛ وهما: الكويت وقطر، أقل بكثير من المتوسط الدولي في محصلات الرياضيات والعلوم والقراءة للصف الرابع؛ حيث تتراوح الدرجات المعيارية بين 300 و350، بمقدار انحرافين معياريين فوق المتوسط، ويأتي ترتيب الدرجات في كل اختبار، أسفل الدول في هذه الدراسة تقريباً، وهي عادة إلى جانب المغرب أو جنوب إفريقيا أو تونس أو اليمن، وتأتي الدرجات بالنسبة إلى دبي ضمن مدى 445 - 460؛ أي أقرب إلى المتوسط الدولي، ولكن النتائج في هذه الإمارة، قد تعكس ما يمكن أن تكون عليه الحال في دولة الإمارات العربية المتحدة كلها، وربما لا تعكس ذلك، والجدير بالذكر، أن نموذج دبي للطلاب المختبرين في الصف الرابع، يُميز من جميع الدول الأخرى؛ بكون 72٪ من الطلاب من أم وأب غير مولودين في الدولة، وبالمقارنة

إلى ما سبق، نجد أن هذا المعدل هو 25٪ في قطر، و13٪ في الكويت؛ ومن ثم، فإن مستوى الدرجات الأعلى نسبياً في دبي، يمكن أن يعكس مستوى نسبة كبيرة من الطلاب الدوليين في عينة الدراسة.

ثانياً، ينسجم انخفاض متوسط الدرجات المعيارية ومستويات التحصيل المنخفضة جداً، نسبة إلى المعايير الدولية؛ فإن 90٪ في المتوسط من الطلاب، على سبيل المثال، عبر الدول التي خضعت للاختبار، حصلت على المستوى القياسي المنخفض في الرياضيات، بينما سجل فقط 21 ٪ من الطلبة الكويتيين، و13٪ من القطريين، أداء بهذا المستوى؛ وهذه النسبة المنخفضة المستوى حققت مستوى أعلى في العلوم والقراءة، ولكن الواقع أنه لم يصل أي طالب في الكويت أو قطر إلى مستوى عالٍ أو مستوى متقدم في أي من المواد، ونجد مرة أخرى، أن الأداء أعلى في دبي، ولكن هذا قد يكون متأثراً بتركيبة عينة الاختبار.

ثالثاً، نجد أن أداء طلاب الصف الرابع في الكويت، وقطر، يساوي تقريباً نظيره في البلدان العربية الأخرى المشاركة، في كل من: **الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً**، و**دراسة التقدم في تعلم القراءة دولياً**، على الرغم من تفوق مستويات الدخل جداً في هاتين الدولتين الخليجيتين، ويتضح هذا من متوسط الدرجات المعيارية، والتوزيع عبر مستويات الإنجاز؛ ومما يلفت النظر في تقويم الرياضيات، أن الجزائر والمغرب وتونس معاً - على الرغم من انخفاض مستويات التنمية الاقتصادية فيها - سجلت متوسط درجات معيارية، يفوق ما سجلته الكويت، وقطر،[43] ونجد أن تصنيف اليمن وحدها، يأتي باستمرار في الأسفل بين الدول العربية المشاركة في هذه التقويمات الدولية.

رابعاً، هناك فجوات كبيرة ومهمة إحصائياً، بين الجنسين في أداء الطلاب في الدولتين الخليجيتين، تكاد دوماً تفوق الفجوات الموجودة في الدول العربية الأخرى؛ ففي كل مادة نجد أن حجم هذه الفجوة في الكويت، أكبر منه في جميع البلدان التي تم اختبارها، بينما تأتي قطر في المرتبة الثانية أو الترتيب الثالث الأعلى في حجم هذه الفجوة على الصعيد الدولي، (سجلت تونس ثانية كبرى الفجوات بين الجنسين في تقويم مادة العلوم)، أما في العلوم والقراءة، فإن الفجوة بين الجنسين تصل إلى 64 و67 من النقاط المعيارية للكويت،

على التوالي؛ أي بمقدار نحو ثلثي الانحراف المعياري؛ والأمر الأكثر إثارة للانتباه، هو أن الفجوة بين الجنسين في التحصيل الأكاديمي، تميل إلى مصلحة الطالبات عالمياً تقريباً،[44] وحيثما وجدت الفجوة، فستكون ميزة الأداء بالنسبة إلى الفتيات عادة هي العليا، في العلوم والقراءة بالمقارنة إلى الرياضيات، ولا يوجد تكافؤ بين البنات والبنين في تقويم الرياضيات، إلا في المغرب.

هذه الأنماط نفسها - انخفاض الأداء العام بدول مجلس التعاون، والأداء المنخفض لدول مجلس التعاون، بالمقارنة إلى دول عربية أخرى، وتفوق الأداء الأكاديمي للفتيات على الفتيان في دول مجلس التعاون الخليجي، وخاصة في العلوم والقراءة على الرياضيات - نجد نسخة مكررة لها، عندما ننظر في أداء الصف الثامن في الرياضيات والعلوم، كما تم القياس في **الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً**، (الجدول 5-4)، وكذلك أداء الطلاب البالغة أعمارهم 15 عاماً في الرياضيات والعلوم والقراءة، بحسب تقديرات دراسة برنامج تقويم الطلاب الدولي، (الجدول 5-5)، أما نتائج الصف الثامن في **الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً**، فلديها ميزة، وهي أنها تغطي دول مجلس التعاون الست جميعاً، (علماً أن نتائج دولة الإمارات العربية المتحدة، مقصورة على دبي، مع وجود النسبة الكبيرة نفسها من الطلاب الأجانب)، وسبع دول عربية أخرى، ويغطي برنامج تقويم الطلاب الدولي، قطر من بين دول مجلس التعاون، والأردن وتونس فقط، من بين الدول العربية الأخرى.

تلفت نتائج اختبار الصف الثامن في الجدول (5-4)، الانتباه أيضاً، إلى انخفاض الأداء في دول مجلس التعاون ذات مستوى الدخل الأعلى؛ ممثلة بالكويت وقطر، (مع صرف النظر عن النتائج في دولة الإمارات العربية المتحدة؛ بسبب قضية العينة)؛ ففي تقويمات الرياضيات والعلوم، تتفوق البحرين وعُمان على الكويت وقطر، وتتفوق السعودية في الأداء على قطر، وعلاوة على ذلك، فإن مستوى أداء قطر في هاتين المادتين، ينخفض عن أداء الدول العربية السبع الأخرى، وهي جميعاً ذات مستوى أدنى، من حيث نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي، أما الكويت فتحتل مرتبة دنيا، بين الدول العربية الأخرى في الرياضيات، ولكنها تتفوق في الأداء على الجزائر ومصر ولبنان والمغرب في

مجال العلوم؛ ومن المثير للاهتمام أن الأداء الأفضل للفتيات في الصف الثامن، ليس ظاهرة شاملة في البلدان العربية المشاركة، ونجد أن الفجوة بين الجنسين مرتفعة دائماً في دول مجلس التعاون لصالح البنات، ولكن في دول عربية أخرى عدة، إما أن يكون هناك شبه تكافؤ في الأداء؛ (مثل: الجزائر والمغرب)، أو حجم فجوة أكبر لمصلحة الذكور؛ (على سبيل المثال: لبنان وسورية وتونس).

وبالنسبة إلى كل مادة تضمنها برنامج تقويم الطلبة الدولي - كما هو مبين في الجدول (5-5) - نجد أن قطر أدنى مستوى من الأردن وتونس، وكلا البلدين من أدنى البلدان المتوسطة الدخل، فقد حدد برنامج تقويم الطلاب الدولي ستة مستويات للكفاءة، وقطر لديها نسبة كبرى من الطلاب في كل مادة، مستوى أفرادها تحت الحد الأدنى، ولم يصل أي من الطلاب تقريباً إلى المستويين العلويين، (المستوى الخامس والمستوى السادس معاً)؛ ومرة أخرى تتفوق الفتيات في تحصيلهن على البنين في دولة قطر، وخاصة بالنسبة إلى القراءة؛ حيث إن هناك فارقاً، مقداره 66 نقطة.

الجدول (5 - 5)

الأداء في الرياضيات والعلوم والقراءة للطلبة في سن الخامسة عشرة: دول مجلس التعاون ودول عربية أخرى (2006)

الدولة	عدد الطلبة المختبرين	متوسط الدرجات المعيارية				النسبة المئوية لإنجاز المستوى المرجعي الدولي	
		الإجمالي	الطالبات	الطلاب	الفجوة بين الجنسين	تحت المستوى 1	فوق المستوى 5
الرياضيات بحسب برنامج تقويم الطلاب الدولي (PISA) عام 2006							
دول مجلس التعاون							
قطر	6,224	318	325	311	*14	71.7	0.6

الدولة	عدد الطلبة المختبرين	متوسط الدرجات المعيارية				النسبة المئوية لإنجاز المستوى المرجعي الدولي	
		الإجمالي	الطالبات	الطلاب	الفجوة بين الجنسين	تحت المستوى 1	فوق المستوى 5
دول عربية أخرى							
الأردن	6,509	384	388	381	7	36.9	0.2
تونس	4,640	365	358	373	*15-	48.5	0.5
معدل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	–	498	492	503	*11-	7.7	13.3
العلوم بحسب برنامج تقويم الطلاب الدولي (PISA) عام 2006							
دول مجلس التعاون							
قطر	6,224	349	365	334	*32	47.6	0.3
دول عربية أخرى							
الأردن	6,509	422	436	408	*29	16.2	0.6
تونس	4,640	386	388	383	5	27.7	0.1
معدل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	–	500	499	501	*2-	5.2	9.0
القراءة بحسب برنامج تقويم الطلاب الدولي (PISA) عام 2006							
دول مجلس التعاون							
قطر	6,224	312	346	280	*66	61.1	2.3

الدولة	عدد الطلبة المختبرين	متوسط الدرجات المعيارية				النسبة المئوية لإنجاز المستوى المرجعي الدولي	
		الإجمالي	الطالبات	الطلاب	الفجوة بين الجنسين	تحت المستوى 1	فوق المستوى 5
دول عربية أخرى							
الأردن	6,509	401	428	373	*55	22.7	3.5
تونس	4,640	380	398	361	*38	31.5	2.8
معدل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	–	492	511	473	*38	7.4	29.3

* الفرق في متوسط الدرجات المعيارية للطالبات مقابل الطلاب مهم من الناحية الإحصائية.

المصدر: OECD (2007), Tables 2.1a, 2.1c, 6.1a, 6.1c, 6.2a, 6.2c, and A2.3.

اكتساب مدى رؤية أبعد لنتائج التعليم: حقل درجة خريجي الجامعات

تسهم بيانات التحصيل الدراسي المتاحة، من خلال: **الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً**، ودراسة **التقدم في تعلم القراءة دولياً**، و**برنامج تقويم الطلاب الدولي**، وغيرها من المصادر في تسليط الضوء على مواطن العجز في نوعية التعليم في دول مجلس التعاون، خلال المرحلة الثانوية على الأقل، ولا يتم إجراء اختبارات التحصيل عادة على مستوى ما بعد المرحلة الثانوية؛ ولإلقاء بعض الضوء على طبيعة محتوى التعليم المتلقى على هذا المستوى، ننتقل – من ثم – إلى بيانات عن مجالات التخصص أو الدرجة الجامعية بين خريجي الجامعات، وتقوم مؤسسة العلوم القومية (NSF)، الأمريكية بتصنيف الأرقام

القابلة للمقارنة، لأكثر من 90 بلداً، حول عدد من الدرجات الجامعية الأولى، بحسب مجال التخصص، مع التركيز على الدرجات الجامعية في العلوم والهندسة، وتعد النسبة التي تشغلها الدرجات الجامعية في مجالي العلوم والهندسة، مؤشراً مهماً لقدرة البلد على إنتاج قوة عاملة ماهرة في المجالات التي يكثر الطلب عليها بصورة خاصة، في ضوء التطورات التقنية.

ويتضمن الجدول (5-6)، عدد الدرجات في كل حقل، بشكل إجمالي وبصورة منفصلة للذكور والإناث، لدول مجلس التعاون الأربع الممثلة بمؤسسة العلوم القومية الأميركية: البحرين وعُمان وقطر والسعودية، كما يتضمن الجدول أيضاً، النسبة المئوية للدرجات إجمالاً في كل حقل، وبصورة عامة، فإن لدى المملكة العربية السعودية أكبر عدد من خريجي الجامعات، وأكبر عدد في تخصص العلوم والهندسة كل عام، على حين تملك قطر أصغر عدد، بما يتسق والحجم النسبي للسكان في كل بلد، وتتراوح نسبة الدرجات الجامعية في تخصص العلوم والهندسة من مستوى منخفض بلغ 13٪ في عُمان إلى أعلى مستوى وهو 29٪ في البحرين، غير أن هناك نمطاً ثابتاً في كل بلد، وهو أن حصول النساء على درجة جامعية في العلوم والهندسة أقل احتمالاً، مع وجود فجوات من 7 نقاط مئوية (في قطر والسعودية)، إلى 14 نقطة مئوية (في عُمان)، وعلى الرغم من ضعف احتمال تخصص الطالبات في العلوم والهندسة؛ بسبب رجحان احتمال انتسابهن إلى التعليم العالي إجمالاً، نجد أن العدد المطلق للخريجات في تخصص العلوم والهندسة، يساوي عدد الخريجين في التخصص نفسه، في جميع دول مجلس التعاون، أو يتجاوزه، باستثناء عُمان، وعلى الرغم من عدم إيضاح الجدول (5-6) ذلك، فإن المرأة تميل إلى التركز في مجالات؛ مثل: العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، وهما التخصصان اللذان لا يكثر الطلب عليهما في سوق العمل، على الرغم من أن الأنماط تشهد تغيراً تدريجياً،[45] وعندما تتخصص الطالبات في العلوم والهندسة، فإنهن يتجهن نحو تخصصات فرعية مختلفة عن نظرائهن الطلاب؛ (على سبيل المثال، نحو طب الأطفال، مقابل الجراحة في الطب).[46]

الجدول (5 - 6)

الدرجات الجامعية الأولى بحسب الحقل: دول مجلس التعاون (2004)

	البحرين[a]			عُمان			قطر			السعودية		
التخصص	الإجمالي	الذكور	الإناث	الإجمالي	الذكور	الإناث	الإجمالي	الذكور	الإناث	الإجمالي	الذكور	الإناث
عدد الدرجات الجامعية												
جميع التخصصات	1,434	384	1,050	5,028	1,903	3,125	668	157	511	62,379	24,069	38,310
جميع تخصصات العلوم والهندسة	419	137	282	662	419	243	156	45	111	8,692	4,327	4,365
العلوم الفيزيائية والبيولوجية	54	10	44	79	34	45	41	2	39	2,065	896	1,169
الرياضيات/ علوم الحاسوب	159	42	117	252	101	151	57	13	44	2,724	1,140	1,584
العلوم الزراعية	0	–	–	11	5	6	3	0	3	154	154	0
العلوم الاجتماعية/ السلوكية	96	15	81	35	35	0	30	5	25	2,878	1,343	1,535
الهندسة	110	70	40	285	244	41	25	25	0	871	794	77
جميع التخصصات غير العلوم والهندسة	1,015	247	768	4,366	1,484	2,882	512	112	400	53,687	19,742	33,945
نسبة جميع الدرجات الجامعية												
جميع تخصصات العلوم والهندسة	29.2	35.7	26.9	13.2	22.0	7.8	23.4	28.7	21.	13.9	18.0	11.4
العلوم الطبيعية	14.9	13.5	15.3	6.8	7.4	6.5	15.1	9.6	16.	7.9	9.1	7.2
العلوم الأخرى	6.7	3.9	7.7	0.7	1.8	0.0	4.5	3.2	4.	4.6	5.6	4.0
الهندسة	7.7	18.2	3.8	5.7	12.8	1.3	3.7	15.9	0.	1.4	3.3	0.2

ملاحظات: – غير متوافر. a البيانات لعام 2003، تشمل فئة العلوم الطبيعية العلوم الفيزيائية/ البيولوجية، والرياضيات/ علوم الحاسوب، والعلوم الزراعية.

المصدر: NSF (2008), Tables 2-37 and 2-39 and author's calculations.

فهم نتائج تحصيل المزيد من التعليم في سوق العمل

قبل دراسة العلاقة بين رأس المال البشري ونتائج سوق العمل في دول مجلس التعاون، سيكون من الأفضل الحصول على بيانات على المستوى الفردي، من أرقام الإحصاءات أو عمليات مسح العمالة، مع معلومات عن التحصيل الدراسي ونتائجه في سوق العمل؛ مثل: مشاركة القوى العاملة، والبطالة، والدخل؛ ونظراً إلى إمكانية وجود فروق في توزيع التعليم ونتائج سوق العمل بين المواطنين وغير المواطنين، فسيكون من المفضل أيضاً، دراسة هاتين الفئتين من السكان، كلّ واحدة وحدها، ولكن، على الرغم من أنه يتم جمع هذه البيانات دورياً لدى دول مجلس التعاون، من خلال برامج التعداد السكاني، أو عمليات مسح القوى العاملة، فإن البيانات الجزئية عموماً، ليست متاحة للتحليل بالنسبة إلى الجمهور، وتقوم دول عدة في مجلس التعاون، بنشر جداول من مصادر البيانات هذه، ولكنها لا توفر دائماً، ترتيب البيانات، بحسب حالة المواطنة من عدمها، والتعليم، أو الجنس.

وهناك اثنتان من دول مجلس التعاون؛ هما: قطر والمملكة العربية السعودية، تقومان فعلاً بإتاحة هذه المعلومات من دراسات استقصائية حديثة؛[47] ففي حالة قطر، يُصدر جهاز الإحصاء جداول من عملية مسح القوى العاملة عام 2008، وهي التي جمعت معلومات عن: التعليم، ووضع القوة العاملة، والأجور؛ وبالمثل، فإن الإدارة المركزية للإحصاء والمعلومات بالمملكة العربية السعودية، توفر جداول لمسح القوى العاملة عام 2008، تشمل - أيضاً - وضع التعليم والقوى العاملة، كما أن مصدر أحدث المعلومات المنشورة عن الأجور، بحسب مستوى التعليم في المملكة العربية السعودية، هو مسح العمل والأجور عام 2000، وسوف نركز في القسم المتبقي من هذه الفقرة، على العلاقة بين التعليم ونتائج سوق العمل - أي معدلات مشاركة القوى العاملة، ومعدلات البطالة، والأجور - لمواطني هاتين الدولتين من دول مجلس التعاون، ذكوراً وإناثاً بصورة جماعية، وبصورة منفردة.

أولاً: المشاركة في القوى العاملة بحسب مستوى التعليم

نبدأ بالنظر في معدلات المشاركة في القوة العاملة؛ أي نسبة الأفراد الذين يعملون أو يبحثون عن عمل إلى إجمالي السكان، ويبين الجدول (5-7)، معدلات المشاركة في القوى العاملة، بحسب مستوى التعليم عام 2008، بالنسبة إلى القطريين والسعوديين الذين تتراوح أعمارهم بين 15 عاماً وما فوق، بصورة إجمالية للرجال والنساء، وكذلك بشكل منفصل؛ وتظهر النتائج لأربع طبقات من التحصيل العلمي: صعوداً من خلال التعليم الابتدائي، (وهي مجموعة تضم - أيضاً - أولئك الذين يقولون: إنهم إما أميون أو يستطيعون القراءة والكتابة)، والمرحلة الإعدادية، أو المرحلة المتوسطة (وهي التي تسمى أحياناً أيضاً الثانوية الدنيا)، والمرحلة الثانوية (وهي التي تتضمن أيضاً، أولئك الذين لديهم بعض التعليم الجامعي، من دون الحصول على درجة جامعية)، ودرجة جامعية أو ما هو أعلى منها، ويساعد هذا التصنيف على المقارنة بين البلدين؛ لأنهما لولاه لوفرا نتائج لمستويات مختلفة قليلاً في التفصيل بين فئات التعليم.

وعموماً - كما رأينا في الجدول (5-7) - تبلغ معدلات المشاركة في قوة العمل للمواطنين 48٪ للقطريين و36٪ للسعوديين، وهذه الاختلافات هي في المقام الأول؛ بسبب فارق معدلات مشاركة القوى العاملة النسائية المواطنة في هذين البلدين: 12٪ فقط للمرأة السعودية، مقارنة إلى 35٪ للمرأة القطرية، وتكاد معدلات المشاركة في قوة العمل بالنسبة إلى الرجال في البلدين، تكون متطابقة؛ حيث تفوق 60٪ قليلاً، والأهم من ذلك - بالنظر إلى نقطة التركيز لدينا - أن كل بلد يظهر وجود علاقة إيجابية بين مستوى التعليم والمشاركة في قوة العمل؛ فأنماط التعليم للمواطنين الذكور في البلدين، تظهر معدلات متطابقة تقريباً، في كل مستوى من مستويات التعليم، ابتداءً مما بين 45٪ و48٪ للذين انحصر تحصيلهم في أدنى مستويين من مستويات التعليم الواردة في الجدول (5-7)، وصعوداً إلى نحو 90٪ للذين وصلوا أعلى مستوى، وهو الدرجة الجامعية.

الجدول (5 - 7)

معدل مشاركة المواطنين في القوى العاملة بحسب الجنس ومستوى التعليم (٪) قطر والمملكة العربية السعودية، 2008

الجنس	بحسب المستوى التعليمي				كل الفئات التعليمية
	ابتدائي	إعدادي/ متوسط	ثانوي	جامعي فما فوق	
ذكور	46	45	68	90	62
إناث	6	9	33	92	35
المجموع	24	30	50	91	48
المملكة العربية السعودية (2008)					
ذكور	48	48	67	92	61
إناث	1	1	13	61	12
المجموع	20	28	43	77	36

ملاحظة: أعمار مجتمع البحث 15 عاماً فما فوق.

المصدر:

Qatar 2008 Labor Force Survey (Qatar Statistics Authority, undated), Tables 9, 10, 21, and 102; Saudi Arabia 2008 Labour Force Survey (Saudi Arabia Central Department of Statistics and Information, undated-b), Table 8, 21, and 22; and author's calculations.

إن الفارق في معدلات المشاركة في القوى العاملة من أدنى إلى أعلى، من حيث المستوى التعليمي، بالنسبة إلى المواطنات في الدولتين، هو أكبر بكثير من الفارق بالنسبة إلى الرجال؛ فالمرأة القطرية في كل مستوى تعليمي تشارك في القوى العاملة، بمعدل أعلى من نظيراتها السعوديات، ومرة أخرى، نجد أن المعدلات للمرأة في أدنى مستويين تعليميين، متشابهة ومنخفضة جداً، ولكنها تبدأ في الزيادة، عند الانتقال إلى المستويين التعليميين اللاحقين؛ ومن المثير للاهتمام، أنه على الرغم من أن المرأة القطرية التي لم تحصل على درجة جامعية، تشارك في القوة العاملة بمعدل أخفض من الرجل القطري، فإن معدلات مشاركة الجنسين من الحاصلين على درجة جامعية فما فوق، متساوية تقريباً (92٪ للمرأة القطرية، مقابل 90٪ للرجال)، وفي المملكة العربية السعودية، هناك فارق، مقداره 30

نقطة مئوية في معدلات المشاركة في قوة العمل، بالنسبة إلى المرأة الحاصلة على شهادة جامعية، أو أعلى، مقارنة إلى نظرائهن من الرجال في المستوى التعليمي نفسه: (61٪ مقابل 92٪)، ونجد أن حجم الفجوات بين الإناث والذكور في معدلات المشاركة في قوة العمل في المملكة العربية السعودية أكبر، وإن في المستويات الأدنى من التعليم.

ثانياً: البطالة بحسب مستويات التعليم

يمكن تصنيف الأفراد في قوة العمل؛ بوصفهم إما عاملين أو عاطلين عن العمل؛ ومن ثم فإن معدل البطالة هو النسبة المئوية للقوى العاملة التي لا تعمل، ولكنها تبحث بنشاط عن عمل، ويتضمن الجدول (5-8)، معدلات البطالة للمواطنين في دولة قطر والمملكة العربية السعودية، ممن تتراوح أعمارهم بين 15 وما فوق، وهم مرتبون بحسب الجنس ومستوى التعليم، وإزاء ما يتعلق بهذه النتيجة من نتائج سوق العمل، فإن هناك اختلافات حادة بين البلدين، كما أن موضوع العلاقة بالتحصيل العلمي يعد أكثر تعقيداً؛ ولننظر - أولاً - في أنماط البطالة للمواطنين القطريين؛ وعموماً، نجد أن المعدل منخفض جداً، وهو 4.2٪، وهناك فرق بين الجنسين أقل من نحو نقطتين مئويتين: (معدل البطالة بالنسبة إلى الرجال هو 6.1٪، مقابل 8.3٪ بالنسبة إلى النساء)، وبالبحث عبر فئات التعليم، نجد أن أعلى معدل للبطالة بين الرجال القطريين الأكثر تعليماً هو (9.5٪)، ولكن المعدل أيضاً، مرتفع نسبياً بين ذوي المستوى الأدنى في التعليم (3.4 ٪)، أما بالنسبة إلى المرأة القطرية، فإن أعلى معدل للبطالة موجود بين ذوات التعليم الثانوي من دون شهادة جامعية (1.9٪)، ولكنها أيضاً، مرتفعة نسبياً بين خريجات الجامعات (6.6٪)، وأما بالنسبة إلى الرجال والنساء مجتمعين، فإن معدل البطالة هو الأعلى بين أفراد القوى العاملة الأكثر تعليماً (6.6٪).

أما في المملكة العربية السعودية، كما يتضح من الجدول (5-8)، فإن معدل البطالة الإجمالي بين المواطنين، أعلى منه في قطر بأقل من 10٪، وكما هو الأمر في قطر، فإن المعدل العام في المملكة العربية السعودية، هو أعلى بالنسبة إلى النساء مقارنة إلى الرجال، ولكن

التفاوت أشد بنسبة 25٪ تقريباً للنساء، مقارنة بنسبة 7٪ للرجال تقريباً، وبالنسبة إلى السعوديين الذكور، نجد نسبة البطالة العليا بين المصنفين، في الفئتين الواقعتين في الوسط (5.7٪، و8.9٪ على التوالي)، ودنيا بين المصنفين في الفئة التعليمية العليا (5.3٪)، وهو نمط يختلف عن نمط الرجال في دولة قطر، كما يختلف أيضاً، عن نمط المواطنات السعوديات؛ حيث يوجد خط بياني مائل إيجابي قوي بين مستوى التعليم والبطالة؛ فهناك 5٪ فقط من النساء السعوديات في الفئة ذات التعليم الأدنى، عاطلات عن العمل، مقارنة إلى 29٪ من الموجودات في الفئة العليا، من حيث التعليم، ويرتفع معدل البطالة بين النساء السعوديات بصورة رتيبة، في كل مستوى من مستويات التعليم.

الجدول (5 - 8)

معدل البطالة بين المواطنين بحسب الجنس ومستوى التعليم (٪)

قطر والمملكة العربية السعودية (2008)

	بحسب مستوى التعليم				جميع فئات التعليم
الجنس	الابتدائي	الإعدادي/ المتوسط	الثانوي	الجامعي فما فوق	
الذكور	4.3	1.8	1.4	5.9	1.6
الإناث	5.5	4.1	9.1	7.3	3.8
المجموع	4.4	2.1	3.9	6.6	2.4
المملكة العربية السعودية (2008)					
الذكور	4.6	7.5	9.8	3.5	6.9
الإناث	5.0	13.3	18.9	29.3	24.9
المجموع	4.7	7.6	11.0	13.1	9.8

ملاحظة: أعمار مجتمع البحث 15 عاماً فما فوق.

المصدر:

Qatar 2008 Labor Force Survey (Qatar Statistics Authority, undated), Tables 21 and 102; Saudi Arabia 2008 Labour Force Survey (Saudi Arabia Central Department of Statistics and Information, undated-b), Table 8; and author's calculations.

ثالثاً: الأجور بحسب المستوى التعليمي

لتقويم حوافز الاستثمار في التعليم، ندرس نمط الأجور، بحسب مستوى التعليم في قطر والسعودية، كما هو وارد في الجدول (5-9)، الذي يبين متوسط الأجور الشهرية (قطر)، أو متوسط الأجور في الساعة (المملكة العربية السعودية)، بالنسبة إلى العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 15 عاماً وما فوق، بحسب مستوى التعليم والجنس، كما يبين الجدول أيضاً، نسبة الأجور للحاصلين على درجة جامعية أو ما هو أعلى منها، مقابل الحاصلين على الشهادة الثانوية، وهو مؤشر بسيط لعائدات الحصول على شهادة جامعية، وثمة قيد واحد في البيانات بالنسبة إلى قطر، وهو أن معلومات الأجور المأخوذة من مسح القوى العاملة عام 2008، تتعلق بالمواطنين وغير المواطنين معاً، وهذه المسألة تعد إشكالية؛ حيث إن توظيف المواطنين هو المرجح في القطاع العام، وحيث تختلف عائدات التعليم كثيراً عما هي عليه في القطاع الخاص الذي يكثر فيه غير المواطنين،[48] وتتوافر البيانات حول السعودية، إزاء ما يتعلق بالمواطنين وغير المواطنين، كل فئة وحدها؛ ومن ثم فإنه يمكننا معرفة احتمال كون العائدات تختلف أو لا؛ بسبب المواطَنة أو الجنسية.

واستناداً إلى البيانات الواردة في الجدول (5-9)، يمكننا أن نستخلص استنتاجات عدة، حول عائدات التعليم الإضافي في هاتين الدولتين من دول مجلس التعاون؛ فأولاً، تزداد الأجور بصورة رتيبة بارتفاع مستوى التعليم لدى الرجال والنساء معاً، بغض النظر عن بعض الاستثناءات في المملكة العربية السعودية، وينطبق هذا إذا كنا ننظر إلى الأجور الشهرية في قطر، وهو تدبير لا يأخذ في الحسبان الفروق في عدد ساعات العمل في الشهر، (وهي التي قد تختلف باختلاف مستوى التعليم)، أو إذا كنا ننظر في الأجر بالساعة في المملكة العربية السعودية، وهذا معيار يمكن أن يكون أكثر دقة للفروق في الإنتاجية، بحسب مستوى التعليم، ثانياً، تعد عائدات التعليم - المقيسة بنسبة أجور خريجي الجامعات، مقابل خريجي المدارس الثانوية - أعلى للرجل منها للمرأة في كلا البلدين، وهي أعلى لغير المواطنين منها للمواطنين في المملكة العربية السعودية؛ حيث من الممكن

عقد هذه المقارنة، ونجد - على سبيل المثال - أنه في قطر التي كانت النتائج فيها تشمل المواطنين وغير المواطنين معاً، كانت أجور الخريجات الجامعيات في المتوسط 174٪، من تلك التي تحصل عليها خريجات المدارس، على حين أن ذلك الفارق هو 230٪ بالنسبة إلى الرجال، وفي المملكة العربية السعودية، تبلغ نسبة الكسب الإضافي للمواطنين من الذكور من خريجي المرحلة الثانوية 176٪، مقارنة إلى 242٪ لغير المواطنين، وهذا الفرق في الكسب الإضافي بين النساء السعوديات وغير السعوديات، هو أصغر نوعاً ما: (131٪ للمواطنات، مقابل 145٪ لغير المواطنات)، ويمكن أن تعزى الفروق بين الجنسين، في جزء منها، إلى الفروق في التخصصات المهنية بين هذه الفئات، على حين أن الاختلافات على أساس المواطَنة أو الجنسية، يمكن أن تعود إلى التخصصات المهنية، وإلى نوع القطاع: (على سبيل المثال، القطاع العام، مقابل القطاع الخاص).

الجدول (5 – 9)

الأجور بحسب الجنس والمستوى التعليمي وزيادة الأجور لخريجي الجامعات والمدارس الثانوية – قطر والمملكة العربية السعودية (2008)

المستوى التعليمي	الذكور	الإناث	الإجمالي
متوسط الأجور الشهرية للمواطنين القطريين وغير المواطنين، عام 2008 (بالريال القطري)			
أمي	2,485	1,727	2,154
يقرأ ويكتب	2,496	1,768	2,183
ابتدائي	4,735	2,407	4,258
إعدادي	5,506	3,080	5,088
ثانوي	7,362	6,984	7,289
دبلوم متوسط	8,351	7,230	7,987
جامعة فما فوق	16,907	12,180	15,346
نسبة الجامعي إلى الخريج الثانوي	2.30	1.74	2.11

متوسط الأجور بالساعة للمواطنين السعوديين، عام 2000 (بالريال السعودي)			
أمي	10.04	5.78	–
يقرأ ويكتب	11.26	4.68	–
ابتدائي	14.65	5.60	–
إعدادي	18.12	7.05	–
ثانوي	22.83	10.35	–
دبلوم متوسط	21.80	11.22	–
جامعة فما فوق	40.10	13.60	–
أمي	69.33	67.79	–
يقرأ ويكتب	1.76	1.31	–
متوسط الأجور بالساعة لغير المواطنين السعوديين، عام 2000 (بالريال السعودي)			
أمي	3.46	2.17	–
يقرأ ويكتب	3.85	3.76	–
ابتدائي	4.10	3.24	–
إعدادي	4.60	4.81	–
ثانوي	7.48	8.67	–
دبلوم متوسط	9.19	7.13	–
جامعة فما فوق	18.07	12.59	–
أمي	39.27	33.17	–
يقرأ ويكتب	2.42	1.45	–

ملاحظة: غير متوافر، مجتمع البحث هم عمال تبلغ أعمارهم 15 عاماً فما فوق.

المصدر:

Qatar 2008 Labor Force Survey (Qatar Statistics Authority, undated), Table 26; Saudi Arabia 2000 Employment and Wages Survey (Saudi Arabia Central Department of Statistics and Information, undated-c), Table 3.

ماعدا الجداول الفرعية الواردة ضمن الجدول (5-9)، نجد أن هناك ندرة في المعلومات المتاحة عن عائدات التعليم في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أو في معظم الدول الأخرى في العالم العربي؛ ولنأخذ، على سبيل المثال، تقديرات عائدات التعليم التي أعدها ساكاروبولوس (1994)، وساكاروبولوس، وباترينوس (2004)، وهي التي تغطي على التوالي، ما يقرب من 100 دولة، ولكنها لا تغطي إلا عدداً قليلاً من البلدان العربية، وغالباً ما تكون البيانات للدول الممثلة فيها، قد مضى عليها عقود عدة،[49] وهذه - عموماً - هي وظيفة توافر البيانات، التي تشمل وجود بيانات مبنية على عدد السكان، وقابلة للمقارنة دولياً، وتتعلق بالتحصيل التعليمي والدخل في سوق العمل، وإمكانية الحصول على تلك البيانات لأغراض البحث كذلك، بالإضافة - كما لاحظ ساكاروبولوس، وباترينوس (2004) - إلى أنه يمكن أن تكون هناك إشكالية في حساب معدلات قابلة للمقارنة دولياً، لعائدات التعليم في البلدان التي يتم فيها توظيف أعداد كبيرة من خريجي الجامعات لدى القطاع العام، وحيث لا تخضع الأجور لقوى السوق، وفي الوقت نفسه، يمكن أن تكشف تقديرات عائدات التعليم، لدول بعينها، عن الحوافز الخاصة لدى الأفراد للاستثمار في متابعة التعليم؛ نظراً إلى غلبة القطاع العام على سوق العمل، وتشير النتائج الواردة في الجدول (5-9)، إلى أن حجم عائدات الاستثمار في التعليم فيما لا يقل عن اثنتين من دول مجلس التعاون، أقل بالنسبة إلى المرأة منه بالنسبة إلى الرجل، وفي حالة المملكة العربية السعودية؛ (حيث تتوافر البيانات)، هو أقل للمواطنين منه لغير المواطنين.

المناقشة والاستنتاجات

لم يكن ثمة نقص في الجهود المبذولة لدراسة قضايا نظم التعليم وأسواق العمل في العالم العربي،[50] وقد سلطت هذه الورقة الضوء على قضايا: تنمية رأس المال البشري ونجاح سوق العمل، من منظور دول مجلس التعاون الست، وهي التي تختلف في كثير من

الأوجه عن الدول العربية الأخرى، والتي يمكن أن تختلف عن بعضها بعضاً أيضاً؛ وختاماً، نقدم أولاً، تلخيصاً للأفكار الرئيسية أو الحقائق البسيطة المستفادة من هذا التحليل، حول دول مجلس التعاون، ثم نناقش عدداً من التحديات الرئيسية التي تواجه صانعي القرار في القطاعين العام والخاص، في دول مجلس التعاون، في سعيها لضمان أن تكون القوة العاملة مؤهلة في المستقبل لعالم العمل الذي ينتظرها.

ما نعرفه عن التربية والتعليم وسوق العمل في دول مجلس التعاون

إن الاتجاهات الاقتصادية العامة التي تم تسليط الضوء عليها، في بداية هذه الورقة، تشير إلى الأهمية المتزايدة للتعليم في تأهيل جيل الشباب؛ لدخول سوق العمل، ودعم الكبار في التعلم المستمر مدى الحياة، وهناك قاعدة كبيرة من البحوث الإمبريقية التي توثق الدور الذي يمكن أن يؤديه التعليم في زيادة القدرة الإنتاجية التي تلقى ثمرة لها في سوق العمل، وتتم هذه الاستثمارات لدى الأفراد عند وجود حوافز اقتصادية للقيام بذلك، وقد تختار الحكومات الاستثمار في التعليم؛ بسبب حجم الفوائد المجتمعية الأوسع؛ مثل: التأثير في النمو الاقتصادي، إضافة إلى نتائج أخرى.

إن دول مجلس التعاون؛ مثل: غيرها في العالم العربي، تدرك هذه الحقائق، والبيانات التي قمنا بدراستها تبين مجالات التقدم، ولكنها تظهر أيضاً، مواطن مثيرة للقلق؛ فمن مؤشرات التقدم ما يأتي:

1. ضمنت دول مجلس التعاون – باستثناء سلطنة عُمان – التعليم الابتدائي للجميع، من دون وجود فجوة بين الجنسين في الالتحاق بالمدارس.
2. حدث تحسن كبير في مستوى التحصيل العلمي مع مرور الوقت، على الأقل في الدولتين الخليجيتين اللتين درسناهما، على الرغم من أن الكثير من هذه المكاسب، قد أتيح من خلال المعدلات الأعلى نسبياً؛ لمشاركة الفتيات والنساء في التعليم الثانوي والتعليم ما بعد الثانوي.

3. تشارك الفتيات في دول مجلس التعاون، بمعدلات عالية في التعليم الجامعي.

4. تشهد معدلات المشاركة في القوة العاملة، ارتفاعاً مع مستويات التعليم للمواطنين من الذكور والإناث معاً، في الدولتين الخليجيتين اللتين استطعنا دراستهما، وفي حالة قطر، نجد أن هناك تساوياً بين الجنسين، في معدلات المشاركة في القوة العاملة لدى المواطنين من حملة الشهادات الجامعية.

5. هناك دلائل على العائدات الإيجابية للتعليم في سوق العمل، كما يظهر من ارتفاع أجور الذين لديهم المزيد من سنوات الدراسة، في الدولتين الخليجيتين اللتين تتوافر بيانات عنهما.

وتشمل الأمور المثيرة للقلق – في المقابل – ما يأتي:

1. لم تحقق دول مجلس التعاون حتى الآن، شمولية الالتحاق بالمرحلة الثانوية، ومايزال الذكور أبعد عن هذا الالتحاق الشامل من الإناث.

2. ماتزال دول مجلس التعاون الست، بعيدة عن تعميم المعرفة بالرياضيات والعلوم والقراءة، بما يتفق مع المعايير الدولية للتحصيل في صفوف المرحلتين الابتدائية والثانوية معاً، ومايزال الذكور أبعد من الإناث عن الوصول إلى مستوى التوقعات الدولية، ولاسيما في مجالي العلوم والقراءة.

3. وفي مستوى ما بعد المرحلة الثانوية، يظهر أن معدلات مشاركة جيل الشباب، في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية أقل من الشابات، علماً أن هناك بعض الغموض، حول حجم الفجوة بين الجنسين؛ بالنظر إلى أمور تتعلق بالبيانات.

4. على الرغم من الأداء الدراسي العالي للإناث في الصفوف الابتدائية والثانوية – ومن ذلك مادة العلوم – فإن من المستبعد في دول مجلس التعاون، أن تتخصص الإناث اللواتي يحصلن على شهادة جامعية في مجالي العلوم والهندسة، كما أن اللواتي يتخصصن

منهن في هذين المجالين، ليس لهن تمثيل مناسب لحجم وجودهن في بعض التخصصات الفرعية المعينة.

5. هناك نقص في تمثيل الإناث في قوة العمل عموماً، في الدولتين الخليجيتين اللتين استطعنا دراستهما، كما أن معدلات البطالة بالنسبة إليهن مرتفعة في المتوسط، وهي ذات حجم أعلى - عادة - بالنسبة إلى النساء المتعلمات تعليماً أكثر.

6. إن المردود الاقتصادي للنساء الحاصلات على المزيد من التعليم، في الدولتين الخليجيتين اللتين توافرت بيانات عنهما، أقل من مردود الرجال، وأقل للمواطنين، مقارنة إلى غير المواطنين.

التحديات الرئيسية التي تواجه دول مجلس التعاون

على غرار البلدان الأخرى في العالم العربي، ينظر صناع السياسات في دول مجلس التعاون إلى الاستثمار في التعليم؛ بوصفه أولوية، ويدركون الحاجة إلى التركيز على المجالات ذات الاهتمام المذكورة سابقاً، وسوف يتطلب ذلك التصدي للتحديات الرئيسية الأربعة التي نناقشها في هذه الفقرة الأخيرة.

أولاً: استمرار نمو التحصيل الدراسي

على الرغم من التطورات الكبرى التي حُققت في مجال المشاركة في التعليم، فإن دول مجلس التعاون، بحاجة إلى مواصلة مساعيها نحو تعميم التعليم، وخاصة في المرحلة الثانوية؛ ففي سلطنة عُمان يفترض أن تكون إلزامية الالتحاق بالتعليم الابتدائي للجميع أيضاً، من الأولويات، كما أن الفروق في معدلات الالتحاق الإجمالية، مقابل المعدلات الصافية - وهي تمثل فجوة كبرى في المملكة العربية السعودية بشكل خاص - تشير أيضاً، إلى أن هناك حاجة أولاً، إلى ضمان دخول الذكور والإناث المدرسة، عند بلوغهم السن القانونية، وأنه قد تم اعتماد استراتيجيات؛ للحد من تكرار الصف، أو الأحداث الأخرى

التي تبطئ تقدم الطالب في الدراسة في الصفوف الابتدائية والثانوية، وثمة نهج تبين أنه واعد في بلدان أخرى؛ لضمان إعداد الأطفال لدخول التعليم النظامي، والتقدم من صف إلى آخر، يُمثل ببرامج التعلم المبكر، ذات الجودة العالية؛ مثل: قضاء المرحلة التمهيدية قبل التعليم الابتدائي بعام أو عامين.[51]

وتعد المشاركة في التعليم بعد المرحلة الثانوية، مجالاً آخر بحاجة إلى إدخال تطورات عليه في دول مجلس التعاون، وكما أشرنا سابقاً، فإن بعض الاختلافات في معدلات المشاركة في التعليم العالي في جميع دول مجلس التعاون، وبحسب الجنس داخل كل بلد، يمكن عزوه إلى نظام المفاضلة في عمليات التسجيل في برامج الشهادات الجامعية في الخارج والحجم النسبي لعدد الوافدين المقيمين في البلاد للعمل لا للدراسة، ومع ذلك، فإنه كما تسعى دول أخرى لزيادة عدد الشبان الذين يحصلون على شهادة جامعية، نجد دول مجلس التعاون بحاجة أيضاً، إلى التعامل وهذا الأمر؛ بوصفه أولوية؛ وهذا قد يعني معالجة قضايا؛ مثل: القدرة على تحمل تكاليف التعليم الجامعي، والحوافز الاقتصادية للاستثمار في مزيد من التعليم، في ضوء الفرص المتاحة في سوق العمل للخريجين، وهذه مسألة تحتاج إلى مزيد من المناقشة لاحقاً.

ثانياً: تحسين نوعية التعليم

تثير نتائج التقويم الدولي للطلاب الواردة في هذه الورقة، مخاوف كبيرة حول نوعية التجربة التعليمية للطلاب، في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وتشير هذه التقويمات إلى أن الطلاب في دول المجلس لن يكونوا قادرين على المنافسة في السوق العالمية؛ بالنظر إلى مستوى معرفتهم وقدراتهم في المواد الأساسية؛ مثل: الرياضيات والعلوم والقراءة، والواقع أن **تقرير التنمية البشرية العربية** لعام 2002، في دعوته إلى بناء مجتمع المعرفة، يعد ضعف جودة التعليم، نقطة الضعف في العالم العربي؛[52] وفي ضوء هذه النتائج، فإن الأولوية يجب أن تكون إصلاح النظام التعليمي؛ من محتوى المناهج الدراسية إلى أسلوب التعليم؛ ومن ثم المدة الزمنية المقضية في المدرسة وكثافتها، بحيث يمكن

الطلاب، الحصول على المهارات اللازمة لما يعرِّفه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأنه «الدورة الكاملة لاكتساب المعرفة»؛ أي الحصول على المعلومات وتنظيمها، واستخلاص المعرفة واستخدامها وإنتاجها،[53] وعلاوة على ذلك، فإن الجهود المبذولة في سبيل الإصلاح بحاجة إلى معرفة أن الطلبة بحاجة إلى قطع شوط أبعد من الطالبات؛ لبلوغ المعايير الدولية؛ وهذا الموضوع أكثر أهمية بالنظر إلى الأفواج الكبيرة التي ستدخل سن المدرسة؛ ومن ثم ستنتقل إلى سوق العمل.

وينبغي عدّ معالجة مواطن ضعف الجودة في مرحلة ما بعد التعليم الثانوي، أولوية أيضاً؛ ومن ذلك: المجالات التي يتركز فيها خريجو الجامعات؛ والحقيقة القائلة: إن الفتيات ذوات أداء أفضل من الأداء لدى الأولاد في مادة العلوم، بحسب التقويمات الدولية، غير أنهن أقل احتمالاً في أن يتخرجن حاملات درجات جامعية في العلوم والهندسة، تشير إلى وجود حواجز: ذاتية أو خارجية، تؤثر في الخيارات التعليمية؛ فهناك، على سبيل المثال، في بعض نظم دول مجلس التعاون، قيود على التخصصات المتاحة للنساء، مقابل الرجال، ومن المحتمل أيضاً، أن تكون هناك فروق حقيقية أو متصورة بين الجنسين في الفرص المتاحة في سوق العمل للخريجين،[54] ويمكن معالجة بعض هذه الحواجز في نظم التعليم العالي نفسها، على حين ستتطلب حواجز أخرى تعديلات لدى أرباب العمل.

ثالثاً: معالجة مواضع الخلل في سوق العمل

لئن كنا قد عرضنا بعض المعلومات في هذه الورقة، عن الحوافز الاقتصادية للاستثمار في مزيد من التعليم بدول مجلس التعاون، فإن معرفتنا بها ماتزال ناقصة؛ فالجداول البسيطة المتاحة لدولة قطر والمملكة العربية السعودية، تبين أن هناك نقصاً في استخدام رأس المال البشري من المواطنات؛ نتيجة انخفاض معدلات المشاركة في القوة العاملة - في بعض مراحل التعليم على الأقل - من خلال المعدلات المرتفعة نسبياً للبطالة، وكذلك هو الأمر بالنسبة إلى المواطنين الذكور أيضاً؛ حيث إن ارتفاع معدلات البطالة، ولاسيما في صفوف الحاصلين على مزيد من التعليم؛ معناه أنه لا يستفاد من إمكانات إسهاماتهم في العمل،

ولكننا بحاجة إلى فهم أعمق بكثير للكيفية التي تختلف بها الحوافز الاقتصادية للاستثمار في مزيد من التعليم للمواطنين، بحسب الجنس والخصائص الشخصية الأخرى، وكيفية اختلاف تلك الحوافز عبر المهن والصناعات؛ كالحوافز المتعلقة بالعلوم والهندسة، وفي القطاع الخاص مقابل القطاع العام.

وسوف تتطلب معالجة هذه الاختلالات في سوق العمل، إصلاحات في هياكل سوق العمل؛ كتلك الموجودة في دول مجلس التعاون، وهي التي تتيح قدراً أكبر من الأمن الاقتصادي على المدى الطويل، للمواطنين العاملين في القطاع العام، في شكل تحسين معاشات التقاعد، وطول فترة ديمومة الوظيفة، والتقليل من كثافة ظروف العمل، وغير ذلك من الفوائد، مقارنة إلى فرص العمل في القطاع الخاص،[55] وهناك أيضاً، احتمال قيام حلقة فعالة؛ لأن تحسين جودة التعليم في كل المستويات، سيقود - على الأرجح - إلى جعل المواطنين أكثر جاذبية في سوق العمل، مقارنة إلى غير المواطنين؛ ومن ثم زيادة معدلات المشاركة، وتخفيض معدلات البطالة، وزيادة الإنتاجية؛ ومن ثم الأجور؛ وهذا أمر وارد بصورة خاصة؛ بوصفه جزءاً من الجهود المبذولة في دول مجلس التعاون لتنويع اقتصاداتها، بزيادة صناعات القطاع الخاص، ومع الزيادات في العلاوات المترتبة على تحصيل مزيد من التعليم؛ بسبب الزيادات في جودة التعليم، سوف يجني الطلاب - في المقابل - فوائد القيام بتلك الاستثمارات.

رابعاً: توفير المعلومات لتقويم أداء نظام التعليم ومخرجات سوق العمل

إن رسم السياسات المناسبة للتصدي للتحديات المتعلقة بالتحصيل الدراسي، وجودة التعليم، وهيكل أسواق العمل، أمور تتطلب معلومات حول نظام التعليم الحالي وسوق العمل والحوافز والعوائق الموجودة في كل منهما، وهي التي تؤثر في كل النتائج الملحوظة والنتائج المستهدفة للتغيير؛ وهكذا على سبيل المثال، نجد أن هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات المتعمقة عن الحوافز الاقتصادية في سوق العمل؛ للحصول على المزيد من التعليم والتثقيف في مجالات معينة، وعن كيفية اختلاف هذه الحوافز، عبر مختلف قطاعات

الاقتصاد؛ مثل: العمالة في القطاع الخاص، مقابل القطاع العام، أو العمالة في مختلف القطاعات والمهن.

وقد بذلت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، خطوات كبيرة في زيادة تحصيل البيانات الخاصة بالتعليم الأساسي وبسوق العمل، وتشمل هذه الخطوات: الإحصاءات الوطنية الروتينية، والدراسات الاستقصائية لسوق العمل، وجمع معلومات حول المدخلات والمخرجات لنظام التعليم؛ فقد أجرت كل دول مجلس التعاون على سبيل المثال، تعداداً للسكان في العقد الماضي، وهي ملتزمة معاً بإجراء تعداد منسق عام 2010، ويتم جمع الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة بشكل روتيني، وبصورة سنوية في بعض الأحيان، وتستحق دول مجلس التعاون الثناء على مشاركتها في الماضي، في التقويمات المقارنة دولياً للتحصيل الدراسي؛ مثل: **الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً، ودراسة التقدم في تعلم القراءة دولياً**، وبرنامج تقويم الطلاب الدولي، ومشاركتها المزمعة في موجات مستقبلية من هذه البرامج؛ مثل: **الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً، ودراسة التقدم في تعلم القراءة دولياً** عام 2011.

ولذا، فإننا نجد - على صعيد دعم البحوث وتحليل السياسات - أن شأن القضية أقل من وجود بيانات في متناول اليد فقط، بل تدعو الحاجة إلى جعل البيانات متاحة لأغراض البحث والتحليل، وإتاحة النتائج للجمهور، وسوف تدعو الحاجة في بعض الحالات، إلى مزيد من جمع البيانات المتخصصة لجمع المعلومات المطلوبة؛ لتقويم سياسة معينة أو برنامج محدد، وسوف يسهم جمع البيانات المطلوبة، وجعلها في متناول الباحثين بسهولة، في دعم إجراء دراسات تبحث في بلد معين، فضلاً عن المقارنات بين الدول، ضمن مجلس التعاون لدول الخليج العربية؛ حتى يتسنى للبلدان أن تتعلم من بعضها بعضاً، حول ما يصلح وما لا يصلح.

إن هذه التحديات، من دون شك، معروفة جيداً لدى قادة دول مجلس التعاون، وتجري هذه الدول حالياً، الإصلاحات في نظم التعليم وهياكل سوق العمل؛ فعلى سبيل

المثال، قامت جونزاليز، وآخرون (2008)، بجمع معلومات، حول أنواع استراتيجيات استثمار رأس المال البشري التي بدأ إطلاقها، أو تلك الجارية حالياً في: عُمان وقطر ودولة الإمارات العربية المتحدة، وتنشط هذه الدول أيضاً، في إجراء إصلاحات واسعة النطاق، وأكثر تحديداً في نظم التعليم في المدارس الابتدائية والثانوية وما بعد المرحلة الثانوية، وكذلك، في نظم التدريب الخاصة بها، وهي تسعى أيضاً، لإدخال تغييرات في هياكل سوق العمل والمؤسسات؛ لزيادة فرص العمل بالنسبة إلى المواطنين في القطاع الخاص، وتنويع اقتصاداتها؛ ومادامت هذه الإصلاحات قيد التنفيذ، فإن بإمكان دول مجلس التعاون، الاستفادة من معرفة أي هذه الإصلاحات، قد أحدث الأثر المتوخى منها، وتلافي أي عواقب غير مقصودة؛ وهكذا، فإن إجراء تقويمات للإصلاحات، والمشاركة في النتائج على نطاق واسع يمكن أن يصبح جزءاً من دورة تحسينات متقدمة، في دول مجلس التعاون، وضمان امتلاك الداخلين المستقبليين إلى سوق العمل: المعرفة والمهارات اللازمة؛ لتلبية احتياجات أصحاب العمل في العقود المقبلة.

الفصل السادس

انعكاسات ديناميات سوق العمل على التعلم مدى الحياة

بروفيسور أندرييه دي جريب

تؤدي الموارد البشرية دوراً مركزياً في عصر اقتصاد المعرفة؛ حيث تتزايد أهمية رأس المال البشري الذي يشكل جزءاً من السكان العاملين؛ بوصفه عاملاً محدداً لأداء الأفراد والشركات والاقتصادات ككل؛ ولذلك، من المهم أن تتمتع القوى العاملة في أي شركة بالمهارات الكافية، وتلتزم مواصلة تحديث هذه المهارات بشدة؛ للمحافظة على قدرتها التنافسية وتحسينها؛ ويشكل هذا تحدياً هائلاً؛ لأن المهارات اللازمة في سوق العمل تتأثر بشدة، بالتحولات المستمرة في الطلب على العمالة؛ ولهذه التحولات تأثيران رئيسيان في المهارات المطلوبة: فهناك أولاً، تحديث شبه مستمر للمهارات المطلوبة في جميع قطاعات الاقتصاد، وهناك ثانياً، تحولات رئيسية في نوع المهارات المطلوبة؛ لتحقيق كفاءة الأداء في الكثير من الوظائف، وكلا الأمرين يحدد أجندة التعلم مدى الحياة في الاقتصاد العالمي؛ ومن ثم، يجب العلم أن هذه الحاجة إلى التعلم مدى الحياة، تؤثر في كل من التعليم الأولي والتعلم ما بعد الأولي، وتشمل دورات التدريب الرسمية، بالإضافة إلى التعلم غير الرسمي في العمل.

وفي هذا الفصل، سأوضح – في البداية – مميزات التغييرات الحاصلة في الطلب على العمالة ضمن اقتصاد المعرفة العالمي الآخذ بالصعود، وخلفيتها، ثم سأورد – بمزيد من التفصيل – الأسباب الكثيرة لتقادم المهارات ذات الصلة بهذه التحولات في الطلب على العمالة، و"تهالك" المهارات، مع تقدم السكان العاملين بالسن؛ ومن ثم سأناقش الانعكاسات الرئيسية على التعليم الأولي والتعلم ما بعد الأولي.

ديناميات الطلب على العمالة

تشكل مجموعة الابتكارات التكنولوجية في الكثير من المجالات، وما يتعلق بها من تغييرات في طلبات المستهلك، وعولمة الاقتصاد العالمي، الدافع الرئيسي إلى التحولات في الطلب على العمالة عبر العالم؛ ففي اقتصادات المعرفة الصاعدة، تصبح ديناميات الطلب على العمالة واضحة، بأربع طرائق؛ هي:

1. التحولات في البنية القطاعية للعمالة.
2. التحولات في البنية المهنية للعمالة.
3. الارتقاء بالمتطلبات المهارية، ضمن المجالات المهنية.
4. التحولات في نوع المهارات المطلوبة.

التحولات في البنية القطاعية للعمالة

حدثت تحولات هائلة في البنية القطاعية للعمالة خلال العقود الأخيرة، ولاسيما في معظم الاقتصادات المتقدمة، ويمكن تمييز التحول الرئيسي، بأنه تحول باتجاه اقتصاد الخدمات، وهو يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتعهيد إنتاج السلع المادية إلى الدول ذات الأجور المنخفضة، لدى الشركات الرائدة المتعددة الجنسيات، في جميع فروع التصنيع، وزيادة المنافسة بين الشركات المصنعة في الاقتصادات الصاعدة، في دول (جنوب) شرق آسيا، كما تحول الطلب على العمالة باتجاه قطاعات الخدمات؛ بسبب الزيادة الضخمة، في كل من الخدمات المتبادلة بين الشركات التجارية، والخدمات بين الشركات والمستهلكين، في خدمات المصارف والتأمين والمحاسبة وتقنية المعلومات والمواصلات والتجارة واستشارات التنظيم والخدمات الصحية والتعليم والاتصالات، على سبيل المثال؛ وأخيراً، تم طرد العمالة من قطاعات التصنيع؛ بسبب استمرار الزيادة في إنتاجية العمال؛ بفضل الاختراعات التكنولوجية والتنظيمية في عملية الإنتاج؛ وتتيح هذه الزيادة في إنتاجية العمال للشركات، الاستمرار بإنتاج المزيد من السلع بعدد أقل من العمال.

الجدول (6 - 1)

التوظيف في قطاع التصنيع (مليون)

	1991	2006	التغيير ٪
الولايات المتحدة	1.17	0.12*	٪22-
فرنسا	3.4	5.3	٪19-
ألمانيا	8.10	7.7	٪29-
المملكة المتحدة	2.5	4.3	٪35-

* ملاحظة: 2009

يظهر الجدول (6-1)، انخفاض العمالة في قطاع التصنيع، في أربعة اقتصادات رائدة ومتقدمة خلال الفترة (1991 - 2006)، كما يظهر أن انخفاض العمالة خلال هذه الفترة القصيرة كبير نسبياً؛ إذ تواجه المملكة المتحدة وألمانيا نسبة انخفاض عليا، في عمالة قطاع التصنيع، بانخفاض قدره ما بين 35٪ و29٪ على التوالي، ومن المنصف أن نتوقع أن الأزمة الاقتصادية الحالية، ستزيد سرعة هذا الانخفاض في الاقتصادات المتقدمة.

أما الجدول (6-2)، فيظهر أن انخفاض نسبة العمالة في قطاع التصنيع في الاقتصادات المتقدمة، مصحوب بزيادة كبرى في العمالة ضمن قطاع الخدمات، ويوضح الجدول أن نمو العمالة في قطاع الخدمات خلال الفترة (1991 - 2006)، تجاوز نسبة 30٪ في المملكة المتحدة والولايات المتحدة وفرنسا، ومع أن الزيادة في عمالة قطاع الخدمات في ألمانيا، كانت أقل بكثير، إلا أن زيادة العمالة بنسبة 23٪ خلال 15 عاماً، أمر مثير للاهتمام.

وعند مقارنة حجم التوظيف في قطاع الخدمات إلى حجم التوظيف في قطاع التصنيع في هذه الدول، يتضح - علاوة على ذلك - أن عبارة "الدول الصناعية المتقدمة" الشائعة كثيراً، أصبحت مهجورة؛ وهذا يشير إلى أن التحول في التوظيف من قطاع التصنيع إلى قطاع الخدمات، عملية مستمرة منذ مدة طويلة، وقد بلغ التوظيف في قطاع التصنيع - في

الواقع - ذروته في أغلب البلدان الصناعية المتقدمة، خلال الستينيات من القرن العشرين، ولكنه يشهد انخفاضاً مستمراً منذ ذلك الحين.

الجدول (6 - 2)

التوظيف في قطاع الخدمات (مليون)

	1991	2006	التغيير ٪
الولايات المتحدة	6.84	5.112*	٪33+
فرنسا	8.12	0.17	٪33+
ألمانيا	2.18	3.22	٪23+
المملكة المتحدة	0.15	1.19	٪36+

* ملاحظة: 2009.

ومما تنبغي ملاحظته، أن تحول الوظائف من قطاع التصنيع إلى قطاع الخدمات، يعد من عوامل الطلب المتزايد على العمال ذوي الكفاءات العالية، وتتم عملية التحديث هذه؛ لأن العمل المنخفض المهارات في مجالات؛ منها على سبيل المثال: الصناعات النسيجية والملابس والأحذية، وصناعات الأغذية والمشروبات، وصناعة المفروشات والمعادن، يتقلص بشدة، بينما يقوم معظم الشركات بتوظيف العمال ذوي الكفاءات العالية فقط، ولاسيما في الخدمات المتبادلة بين الشركات.

التحولات في البنية المهنية للعمالة

تثير الابتكارات التكنولوجية والتنظيمية، تحولات في الهيكلية المهنية للعمالة، ويبين مورين، وثيسمار (2004)، أن انتشار أجهزة الحاسوب الشخصي وتكنولوجيات الإدارة بمساعدة الحواسيب؛ يؤدي إلى تحول الطلب على اليد العاملة من الوظائف القليلة

المهارات إلى الوظائف العالية المهارات،[1] وبالإضافة إلى ذلك، وجدا أن الوظائف المتعلقة بمفهوم المنتجات والخدمات الجديدة وتطورها - وكذلك المبيعات والتسويق - يتزايد دورها، بديلاً من الوظائف المتعلقة بالإنتاج؛ وهذا يعني أن الموظفين في وظائف إنتاجية تتطلب مهارات قليلة، بالإضافة إلى الموظفين في الوظائف الزراعية التي تتطلب مهارات قليلة، هم "الخاسرون المهنيون" الرئيسيون في اقتصاد المعرفة الحالي، والعكس صحيح؛ حيث يمكن وظائف الإدارة وتقنية المعلومات والتسويق والمبيعات - بالإضافة إلى الموظفين في إدارات المحاسبة والتمويل والاتصالات والموارد البشرية - أن تكون مؤهلة إلى أن تصبح "رابحة مهنياً".

ولكن مورين، وثيسمار، استنتجا أن التكنولوجيات الجديدة، لا تعمل على زيادة الطلب على الوظائف ذات المهارات العالية المتصلة بالنشاطات المعرفية غير الروتينية فحسب، بل تزيد الطلب أيضاً، على الوظائف المنخفضة المهارات، من ذات الصلة بالنشاطات الخدمية، والزيادة الأخيرة تؤكدها دراسة، أعدها جوس، ومانينج (2007)؛ حيث وجدا أنه في اقتصادات المعرفة، لا تختفي النشاطات المنخفضة المهارات بشكل تام،[2] ويقولان: إن انتشار الابتكارات التكنولوجية، يزيد - بالفعل - قطبية الوظائف؛ الأمر الذي يتسم بنمو سريع في العمالة ضمن الوظائف العالية المهارات، مصحوباً بنمو وظائف الخدمة المنخفضة المهارات؛ (مثل: أعمال الأمن والتنظيف والمساعدة في المبيعات)، بينما ينخفض التوظيف في الوظائف الكتابية المتوسطة المستوى؛ ومن ثم يتم استبدال وظائف عالية المهارات مصممة لخريجي التعليم العالي بالوظائف المتوسطة، والوظائف المنخفضة الأجر التي يتم إشغالها بموظفين من غير ذوي المهارات؛ وكثيراً ما يعني هذا، أن الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية، هي «وظائف ذات سقف محدد»، من دون أي توقعات بالوصول إلى نشاطات ذات رواتب أفضل، كما أن ابتكارات تقنية المعلومات، تزيد الفوارق بين الموظفين ذوي المهارات، ومن ليس لديهم مهارات.

الارتقاء بالمتطلبات المهارية ضمن المجالات المهنية

إن انتشار تقنية المعلومات بشكل خاص، يُميز بكونه أحد المحددات الرئيسية لطلبات رفع مستوى المهارات، ضمن المجالات المهنية في جميع قطاعات الاقتصاد، وقد أظهر جاكوبيبينجوس، وزويك (2002)، أن الشركات الألمانية التي تعتمد بشكل كبير على تقنية المعلومات تستخدم عدداً أقل من الموظفين الذين لا يحملون شهادة مهنية، أو شهادة من جهاز تدريب مهني،[3] وفي هذه الشركات، يكون عدد حصص الموظفين من ذوي المهارات العالية أكبر نسبياً.

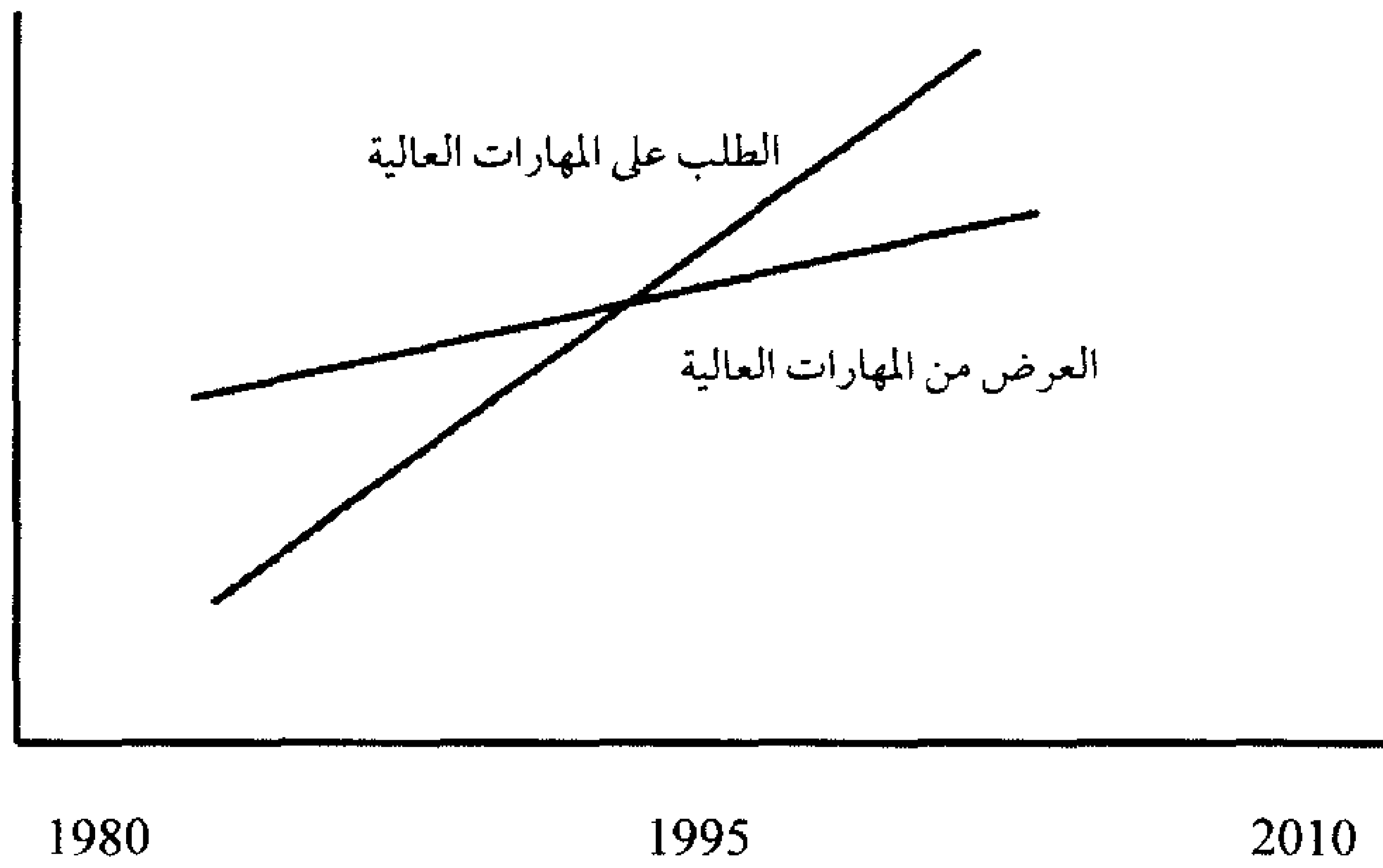
إلا أن الكثير من المؤلفين يقول: إن الأمر ليس إدخال تقنية المعلومات التي تنتج ما يسمى «التغيير التكنولوجي المنحاز لصالح المهارات» فحسب، بل هو مزيج من ثلاثة ابتكارات ذات صلة بذلك؛ وهي: تقنية المعلومات، وإعادة التنظيم التكميلي إلى مكان العمل، وتطوير منتجات وخدمات جديدة؛[4] فتقنية المعلومات هي التي تتيح الفرص الوفيرة للابتكارات التنظيمية؛ مثل: تقسيم نشاطات المكتب الأمامي والمكتب الخلفي، وإدخال فرق العمل المستقلة: المؤقتة والدائمة، من تلك التي تقوم بإنتاج المنتجات والخدمات بتعاون وثيق بينها وبين العملاء الذين تخدمهم هذه الفرق؛ كما تعني هذه الابتكارات التنظيمية التي تتيح للشركات الاستفادة التامة من ميزات تقنية المعلومات، أن المدى الذي يصل إليه تعقيد الوظائف، أكبر بكثير من تحديث المهارات ذات الصلة بالتكنولوجيا:

> يشمل الاستخدام الفعال لنظم الحاسوب، قدراً كبيراً من الابتكار من الشركات التي تستخدمها، ويتطلب هذا: مهارات معرفية جديدة، تمتلك فهماً عميقاً للشركة ولاحتياجات العملاء؛ وهذا يرفع الطلب على المهارات المعرفية العالية المستوى لدى المديرين والمحترفين، بل إن أولئك العمال الإداريين والمهنيين الذين لا يلمسون الحاسوب أبداً، يشهد عملهم تحولاً في هذا الاتجاه، وهو الذي يدعو إلى توفير أكثر لمجموعات، بل أكثر تعقيداً من المهارات والمعرفة.[5]

كما تسارع الارتقاء بالمتطلبات المهارية في جميع الوظـائف تقريبـاً؛ بفعـل تزايـد أهميـة إنتاج المنتجات والخدمات العالية الكفاءة؛ وتدل الجودة العالية هنا، على الجودة الجوهريـة للمنتجات والخدمات التي يتم تقديمها، ضـمن سلـسلة التوريـد إلى شركـات أو عمـلاء آخرين، بالإضافة إلى الجودة الملموسة، من حيث تقديم الحلول المصممة خصيصاً؛ لـتلائم احتياجـات نخبـة محـددة مـن العمـلاء وأذواق أفرادهـا، إن انتـشار تقنيـات المعلومـات والابتكارات التنظيمية ذات الصلة بذلك، وهي المذكورة سابقاً، يتـيح للـشركات تحـسين جودة منتجاتها وخدماتها، وضمان هذه الجودة، بإدارة الجودة بالشكل الكافي.

الشكل (6 – 1)

سباق تنبرجن بين التكنولوجيا والتعليم



كان البروفيسور الهولندي جان تنبرجن، أول حائز على جائزة نوبل في الاقتصاد، وهو أول من رسم شكلاً للارتقاء بالمتطلبات المهارية؛ بـسبب التغـير التكنولـوجي، وفي كتابـه حول توزيع الدخل،[6] وصف عملية رفع المستوى بأنها «سباق بين التكنولوجيا والتعليم»، وفي الشكل (6–1)، أوضح هذا السباق، بالنسبة إلى العـرض والطلـب عـلى العـمال ذوي المهارات العالية؛ ويدل الشكل أن زيادة الطلب على العمال ذوي المهارات العاليـة؛ بـسبب التغير التكنولوجي و(التغير التنظيمي)، لطالما كانت مـصحوبة بزيـادة مـستقلة تقريبـاً في

المعروض من خريجي التعليم العالي؛ ومن المثير أنه في فترة السبعينيات والثمانينيات، تخطت الزيادة في عدد خريجي الجامعات، الزيادة في الطلب على العمال من ذوي المهارات العالية، وكانت تلك، هي الفترة التي نشر خلالها ريتشارد فريمان، كتابه المهم حول «الأمريكي المفرط في التعليم»، ولكن الانتشار السريع لتقنيات المعلومات والاتصالات، منذ ذلك الحين؛ أدى إلى أن تخطت الزيادة في الطلب على العمال من ذوي المهارات العالية، الزيادة في عرض الخريجين، وبرغم أن التوقيت الدقيق يختلف من بلد إلى آخر، فإننا نجد منذ منتصف التسعينيات من القرن العشرين، تحول فائض المعروض من الخريجين إلى نقص في الكثير من البلدان؛ وقد تطور هذا النقص من العمال من ذوي المهارات العالية إلى «حرب للحصول على المواهب»، في بداية هذا القرن.

التحولات في نوع المهارات المطلوبة

وجد جرين، وآخرون (2000)، أن مهارات حل المشكلات ومهارات الاتصال والمهارات الاجتماعية – ولاسيما مهارات الحاسوب – تزداد أهمية في المملكة المتحدة، بينما ينخفض الطلب على مهارات الخبرة اليدوية،[7] كما وجد سبيتز – أوينر (2006)، أن استخدام الحاسوب خفض الطلب على المهارات اليدوية والمهارات المعرفية التكرارية، بينما زاد الطلب على المهارات التحليلية والتفاعلية ومهارات الحوسبة؛[8] ومعظم التحولات في المهارات المطلوبة في الكثير من الوظائف، يمكن أن يعزى إلى التغييرات التنظيمية المذكورة سابقاً، من تلك التي تصاحب انتشار تقنية المعلومات،[9] وقد رأى أوتور، وكاتز، وكروجر (1998)، أن هذه التحولات في مكان العمل؛ تؤدي إلى زيادة في الطلب على العمال ذوي المهارات المعرفية و"المهارات الشعبية" الذين يمكنهم العمل بكفاءة ضمن فرق مستقلة،[10] كما قال ليندبك، وسنور (2000): إن هناك طلباً على العمال الأكثر مرونة من المتعددي المهارات،[11] بينما وجد ديكرسون، وجرين (2004)، أن مهارات التواصل العالية المستوى خصوصاً، ومهارات الحاسوب تحظى بطلب كبير عليها في الكثير من الشركات،[12] كما وجد جولد (2000)، أن معدل ذكاء العامل، أصبح عاملاً أساسياً بشكل متزايد في تفسير

عدم المساواة في الأجور،[13] كما أدى انتشار تقنية المعلومات، إلى زيادة قيمة المهارات التحليلية؛ لأن تقنية المعلومات، توجد مهمات تتطلب مهارة تحليلية في حل المشكلات، وبينما ترتبط مهارات حل المشكلات والمهارات الحاسوبية بشكل إيجابي بالمستوى التعليمي للمرء، فإن الموظفين من ذوي الكفاءات ذات المستوى الأقل، يفتقرون عادة إلى المهارات المهمة التي يتزايد الطلب عليها في سوق العمل.

وفي مسح تم إجراؤه بين المديرين، في قطاع صناعة المعادن والإلكترونيات الهولندي، وجدنا أن الشركات - بغض النظر عن الطلب المتزايد على المهارات الهندسية - تحتاج بصورة خاصة، إلى مهندسين ذوي مهارات اتصالات كافية، ومهارات في تقنية المعلومات ومهارات حل المشكلات، وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتمتع هؤلاء العمال بالمرونة المطلوبة لتكييف مهماتهم والتغييرات غير المتوقعة في طلبات العملاء وابتكارات عملية الإنتاج، كما يجب أن يكونوا قادرين على اتخاذ زمام المبادرة في جميع المناحي الخاصة بمهماتهم؛ فهذه المهارات الرئيسية هي التي تحدد سمة الابتكار والمنافسة التي تتمتع بها الشركات في الأسواق الوطنية والعالمية للمنتجات والخدمات معاً.

وهناك أيضاً، نقاش تم مؤخراً جداً، حول أنواع المهارات التي ستكون مطلوبة؛ من أجل التحول باتجاه الاقتصاد المنخفض الكربون؛[14] فعلى سبيل المثال، نجد أن الانتشار الإضافي للطاقة المتجددة، سيحدث بشكل واضح، تحولاً في الطلب على المهارات الخاصة بالموظفين في وظائف هندسية، ولكن الطلب الأكبر على هذه «المهارات الخضر» [الصديقة للبيئة]، ربما لن يؤثر في الطلب على المهارات الرئيسية المذكورة سابقاً.

تقادم المهارات

تناولت المؤلفات المبكرة حول موضوع رأس المال البشري مسألة تقادم المهارات؛ فقد استخدم بن - بوراث (1967)، معدل تدهور مخزون رأس المال البشري، في تحديد المسار الأمثل للاستثمار مدى الحياة في رأس المال هذا،[15] كما تناول علماء النفس مسألة تقادم

المهارات؛ حيث يناقش دوبين (1972)، في ورقته ضمن كتاب *American Psychologist* **عالم النفس الأمريكي**، التقادم المهني للعمال؛ من حيث ما سماه «نصف حياة المهني»، وهو مفهوم مأخوذ من علماء الفيزياء النووية، ويمكن وصف «نصف حياة المهني»، كما يأتي:

... هي الفترة التي تلي إتمام التدريب المهني، عندما يصبح المهنيون الممارسون؛ بسبب تطورات جديدة، نصف مؤهلين تقريباً لتلبية متطلبات مهنتهم مثلما كانوا عند التخرج.[16]

وقد قدّر روزناو (1971)، نصف حياة المعرفة الطبية بفترة خمس سنوات،[17] بينما قال لوكاشيفيتش (1971): إن نصف حياة الخريجين الهندسيين كان 12 سنة، عام 1950، بالمقارنة إلى خمس سنوات في نهاية الستينيات من القرن العشرين،[18] ومنذ ذلك الحين، تسارعت عملية التغير التكنولوجي بشكل كبير؛ بفضل ثورة تقنية المعلومات التي أثرت في محتوى جميع الوظائف تقريباً، في جميع قطاعات الاقتصاد، كما ناقشنا ذلك في القسم السابق، ولذلك، فإن نصف الحياة المهنية ربما يكون انخفض في العقود الأخيرة.

ويمكن من وجهة نظر اقتصادية، أن يحدث نوعان من تقادم رأس المال البشري، وبصورة متناظرة والنظرية الاقتصادية، حول انخفاض قيمة رأس المال المادي، وقد تنخفض قيمة رأس المال البشري؛ بسبب تقادم المهارات التقنية والاقتصادية، ويؤثر التقادم التقني لرأس المال البشري فعلاً، في مهارات العمال، ويعود إلى: 1) ضعف المهارات؛ بسبب عملية التقدم الطبيعي في السن، أو الإصابات أو الأمراض، أو 2) وقْف نمو المهارات؛ بسبب الانقطاع عن المهنة أو نتيجة التخصص، وعلى العكس من ذلك، لا يؤثر التقادم الاقتصادي لرأس المال البشري في مهارات العمال، وتحديداً في قيمة رأس مالهم البشري؛ بوصف ذلك؛ نتيجة للتغيرات في المهارات المطلوبة في سوق العمل؛ أي أنهم مايزالون قادرين على تطبيق مهاراتهم كما هو الشأن في الماضي، ولكنها مهارات مر عليها الزمن.

واستناداً إلى هذا الفرق الرئيسي بين التقادم التقني والتقادم الاقتصادي لرأس المال البشري، طور دي جريب، وفان لو (2002)، تصنيفاً يضم خمسة أنواع مختلفة لتقادم المهارات؛ بسبب التقادم: نوعان من التقادم التقني، وثلاثة أنواع من التقادم الاقتصادي؛[19]

أولاً، قد يكون انخفاض قيمة رأس المال البشري ببساطة؛ نتيجة تهالك المهارات الناتج من عملية التقدم الطبيعي في السن أو الإصابة أو المرض.

النوع الثاني من تقادم المهارات التقنية، يخص ضمور المهارات؛ بسبب النقص في المهارات أو عدم الاستخدام الكافي لها، وقد ينتج هذا الضمور من البطالة أو من عمل الموظفين في مهمات مستواها أدنى من المستوى التعليمي الذي حصلوا عليه؛ وقد أظهر دي جريب، وآخرون (2008) – على سبيل المثال - أن التراجع يصيب القدرات المعرفية للعمال الذين يعملون سنوات طويلة في مستوى وظيفي لا يحتاجون فيه إلى مستواهم التعليمي،[20] وينطبق هذا على مجالات عدة من الذكاء: الذاكرة الفورية أو الذاكرة على فترات طويلة، والمرونة المعرفية، والطلاقة في الكلام؛ ونتيجة التخصص أيضاً، قد يفقد المرء بعض المعرفة والمهارات المكتسبة في أثناء التعليم الأولي، وبشكل خاص لدى العمال الأكبر سناً ممن يمارسون العمل نفسه بمهمات متخصصة مدة طويلة؛ حيث سيعانون غالباً تقادم المهارات هذا؛ بسبب تركيز خبرتهم.

ومن حيث الأسباب المختلفة لتقادم المهارات الاقتصادي، يمكن تمييز ثلاثة أنواع من تقادم المهارات: أولها، تقادم المهارات الخاصة بالمهنة، وهو الذي قد يحدث؛ نتيجة التطورات التكنولوجية أو التنظيمية في عملية الإنتاج التي تعمل على تغير المهارات المطلوبة في عمل محدد، وفي تلك الحالة، ربما لا تعود المهارات التي يتمتع بها العمال في تلك المهنة كافية لتنفيذ مهماتهم بالشكل المناسب، والنوع الثاني من تقادم المهارات الاقتصادية، يتعلق بالتحولات التي تحدث في البنية القطاعية للوظائف، وفي هذه الحالة، ربما تبقى مهارات العمال كافية لممارسة مهنتهم، ولكن الطلب على مهنتهم يواجه الانخفاض، ويمكن أن تحدث التحولات في هيكل الوظائف الصناعية؛ نتيجة التحولات التي تحدث في طلب العملاء أو الاستثمارات أو مشتريات الحكومة أو نماذج التجارة الدولية؛ ونتيجة هذه التحولات في الطلب، يجب على جزء من العمال الموظفين في قطاعات الصناعة التي تواجه انخفاضاً حاداً في الوظائف أن يجدوا عملاً في قطاع آخر من الصناعة؛ من أجل الاستمرار بالعمل، وأخيراً، يمكن أن ينتج

تقادم المهارات الاقتصادية؛ بسبب تقادم المهارات الخاصة بالشركة؛ وقد يحدث هذا إذا تم تسريح العمال حالَ إغلاق الشركة أو إعادة هيكلتها، وفي تلك الحال، فإن مهارات هؤلاء العمال الخاصة بالشركة تفقد قيمتها، ويعطي الجدول (6-3)، لمحة عامة عن الأنواع الكثيرة لتقادم المهارات الذي تمت مناقشته سابقاً.

الجدول (6 – 3)

أنواع تقادم المهارات

نوع تقادم المهارات	**انخفاض قيمة رأس المال البشري بفعل:**
تقادم المهارات التقنية	
– الضعف	– عملية التقدم الطبيعي في السن أو الإصابة أو المرض
– الضمور	– انعدام المهارات أو عدم الاستخدام الكافي لها
تقادم المهارات الاقتصادية	
– تقادم المهارات الخاصة بالوظيفة	– مهارات جديدة مطلوبة؛ بسبب تطورات المجتمع
– تقادم المهارات بفعل التحولات القطاعية	– تقلص فرص العمل في المهن أو في القطاع الاقتصادي
– تقادم المهارات الخاصة بالشركة	– التنقل الخارجي

المصدر:

De Grip, A., and J. van Loo, The "The Economics of Skills Obsolescence: A Review," in De Grip, A., J. van Loo and K. Mayhew (eds), *The Economics of Skills Obsolescence: Research in Labor Economics,* Vol. 21 (Amsterdam/Boston: JAI Press, 2002), 1-26.

من الواضح أن على اقتصادات المعرفة المتقدمة في السن، أن تواجه تقادم المهارات التقنية والاقتصادية لرأس المال البشري؛ ويشكل العمال ذوو المهارات المنخفضة، المجموعة الرئيسية من العمال المعرضين لخطر فقدان وظائفهم؛ بسبب التقادم التقني والتقادم الاقتصادي لرأس مالهم البشري، وكثيراً ما يعاني العمال ذوو المهارات المنخفضة تحديداً، تقادم المهارات التقنية؛ لأن ظروف عملهم التي تتطلب جهداً عضلياً، غالباً ما

تسرّع تهالك مهاراتهم؛ فقد يعني ألم الظهر الدائم على سبيل المثال، أن العامل غير قادر على تنفيذ عمله في سن معينة؛ وهذا ما يجعل مهاراتهم المهنية عديمة الجدوى في العادة.

وكذلك، قد يعاني العمال ذوو المهارات المتدنية خصوصاً، تقادم المهارات الاقتصادية؛ بسبب تحديث المهارات المطلوبة ذات الصلة بالتغير التكنولوجي والتغير التنظيمي والتحولات في البنية القطاعية للتوظيف، ومن خلال هذا الذي يطلق عليه اسم التغير التكنولوجي المنحاز للمهارات، يخرج العمال ذوو المهارات المنخفضة من الوظائف التي كانوا يعملون فيها بشكل تقليدي؛ وهذا يعني أن "مجموعة المهارات" التي يستطيع العمال ذوو المهارات المتدنية تقديمها، تفقد قيمتها في سوق العمل، ونجد - على وجه الخصوص - أن انتشار تقنية المعلومات والاتصالات والتغييرات التنظيمية ذات الصلة بذلك، تعد سبباً رئيسياً لتقادم المهارات، وقد أظهر بارتل، وشيرمان (1993)، أن التطورات التكنولوجية المفاجئة؛ تؤدي إلى تقادم المهارات بين العمال الأقدم سناً، بينما التدفق الأكثر استمراراً للتغييرات التدريجية في المهارات المطلوبة؛ نتيجة التطورات التكنولوجية، يحث العمال على الاستثمار بشكل أكبر في التدريب الإضافي؛ وهذا يقلل خطر تقادم مهاراتهم،[21] ولكن وينبرج (2002)، وجد أن التقنيات الجديدة تكمل أيضاً، مهارات العمال الموجودة؛[22] وهذا يعني أن امتلاك خبرة العمل مع طرز التكنولوجيا القديمة قد يحسن قدرة العامل على استخدام تكنولوجيا جديدة؛ ولذلك، من غير الواضح: هل كانت مهارات العمال الأكبر سناً تبلى بشكل سريع أكبر من مهارات العمال الأصغر سناً؛ بفعل الأنواع الجديدة لتقنية المعلومات؟ فضلاً عن ذلك، نتساءل: هل هناك بعض الأدلة على أن العمال الأكبر سناً في الشركة، يعملون على إنتاج منتجات تقليدية بطرائق تقليدية، بينما يقوم العمال الأصغر سناً بإنتاج منتجات أحدث، وأكثر تقدماً، من حيث التقنيات.

ويواجه العمال الذين ينقطعون عن مهنتهم، المخاطر الجسيمة لتقادم المهارات، وينطبق هذا على العمال الذين يعانون البطالة فترات طويلة، والنساء اللواتي يغادرن سوق العمل؛ بسبب الأمومة، وتقادم المهارات يهدد - بشكل خاص - إمكانية توظيف العمال

الذين يمرون بانقطاعات كبيرة عن المهنة، في قطاعات تشهد تغيرات تكنولوجية وتنظيمية سريعة؛ لأن رفع مستوى المهارات، والتحولات في أنواع المهارات المطلوبة في هذه القطاعات، يضعف قيمة المهارات التي اكتسبها العمال، قبل وقت طويل.

وفي دراسة تجريبية، يحلل بيلي (1989)، أثر ضمور المهارات، حالَ الانقطاع عن استخدام مهارات معينة،[23] ومن المؤلفات النفسية ذات الصلة بذلك، يعرض الفرق بين «مهمات المراقبة المستمرة»، و«المهمات الإجرائية»، وتشمل مهمات المراقبة المستمرة: الحركات المستمرة من دون بداية محددة أو نهاية واضحة؛ مثل: الفحص البصري للقطع على أحد خطوط التجميع، وتؤلِّف المهمات الإجرائية من سلسلة من استجابات المحرك البسيطة والمنفصلة؛ مثل: الضغط على الأزرار المناسبة لتشغيل الحاسوب؛ ومن ثم تؤلِّف المهمة الإجرائية من تعلم ما يجب القيام به أكثر من تعلم الحركة نفسها، ويظهر بيلي أن فرص نسيان مهمة مراقبة مستمرة لا تكاد تذكر، على حين أن نسيان مهمة إجرائية، هو أمر موقوف على مدة الانقطاع، ومقدار الوقت المستغرق في تعلم المهمة، قبل ذلك الانقطاع.

إلا أن قابلية توظيف العاطلين عن العمل والعمال أصحاب المهن المنقطعين عن العمل، قد تتأثر سلباً بالصفات السيئة التي أطلقها عليهم أصحاب العمل، وقد يتم تفسير فترات عدم العمل؛ بوصفه إشارة "سيئة"؛ ولذلك، قد يفاقم تأثير الصفات السيئة أو الإشارات، تدهور إمكانية حصول العمال العاطلين عن العمل على عمل، وقد يعد العمال المسرحون (الأكبر سناً)، بصورة خاصة، أقل إنتاجية في المتوسط من العمال الآخرين، ويمكن تقديم حجة مقارنة للامتناع الطوعي عن العمل؛ بسبب إجازة الأبوة؛ لأن الفترات المطولة من وقف العمل الطوعي، قد تفسر على أنها افتقار إلى التوجيه المهني.

الانعكاسات على التعلم مدى الحياة

إن رفع مستوى المهارات المطلوبة في سوق العمل وتقادم المهارات، كلاهما يوجد حاجة ملحة إلى التعلم مدى الحياة، وفي اقتصادات المعرفة المعمرة، يشكل تحديث مهارات

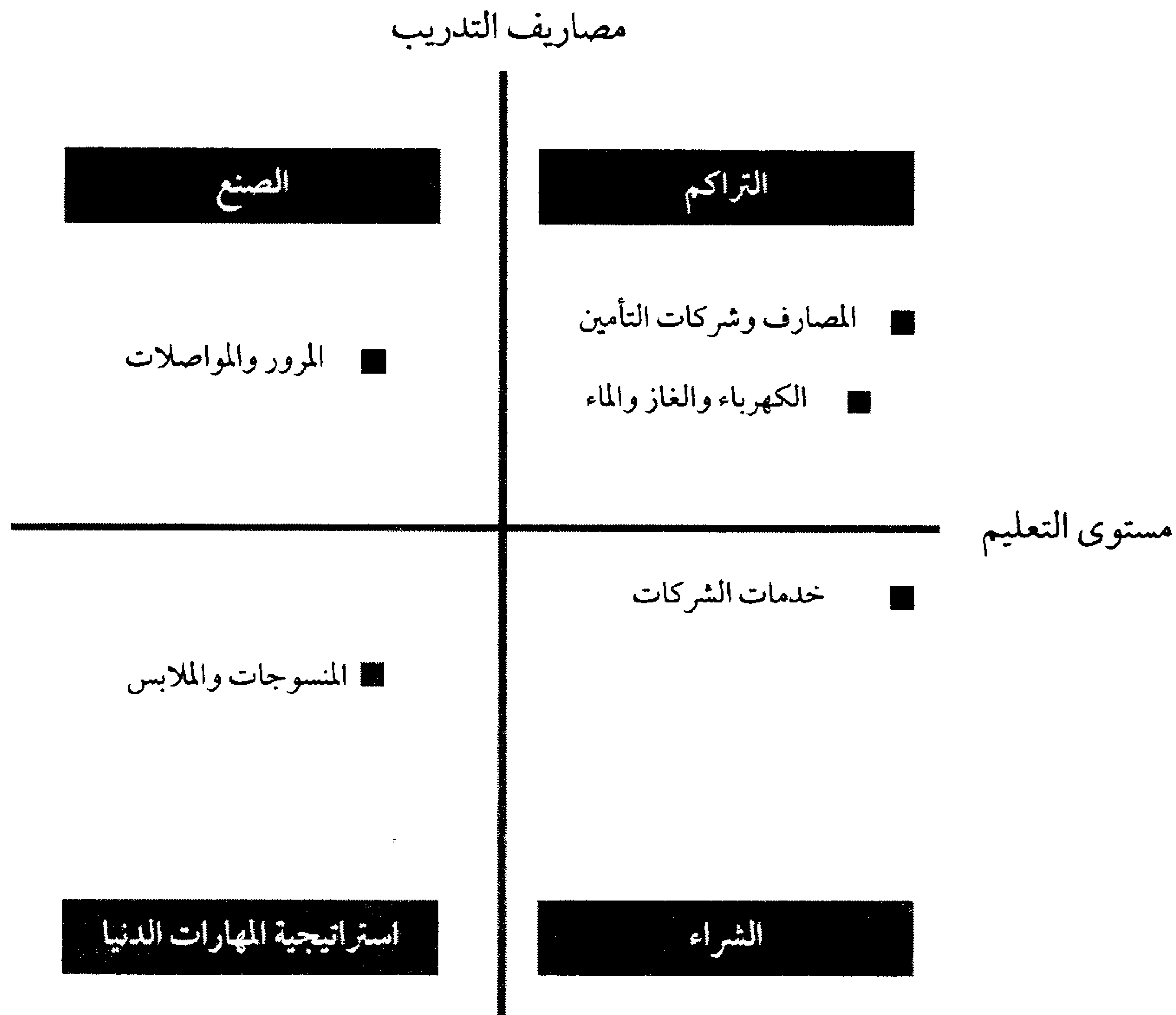
القوة العاملة بشكل دائم تحدياً كبيراً بشكل خاص، كما أن نوعية تقادم المهارات تسمح لنا بالإشارة إلى نوع التدريب المطلوب، عندما يواجه العمال نوعاً معيناً من تقادم المهارات؛ ففي حالَي الضعف والضمور على سبيل المثال، يجب أن تركز سياسات التدريب على الدورات التنشيطية، إزاء ما يخص المهارات المفقودة، أو إعادة تدريب العمال؛ إذا لم يكن من الممكن الاحتفاظ بهم في وظائفهم الحالية، وفي حال تقادم المهارات الخاصة بعمل محدد، تكون هناك حاجة إلى المزيد من التدريب الخاص بالمهارات الجديدة المطلوبة في الوظيفة الحالية، ويجب أن تركز سياسات التدريب على الاحتفاظ بالعمال لمهنة أخرى، وإذا واجه العمال بشكل رئيسي، تقادم المهارات الخاصة بشركة بعينها، فإنه يجب تسهيل الانتقال إلى شركة أخرى، واستثمارات رأس المال البشري ذات الصلة بذلك، وهي الخاصة بشركة بعينها.

إن التعلم مدى الحياة، أمر مهم للمنافسة الدولية بين الشركات في جميع قطاعات الصناعة، ولكن الشكل (6-2)، يظهر أن قطاعات الصناعة، لديها - فعلياً - استراتيجيات مختلفة؛ لتواكب احتياجاتها من المهارات، ومن وجهة نظر الشركة، يمكن النظر في الحاجة إلى المهارات من منظور صنع هذه المهارات أو شرائها، ويعتمد الشكل على بيانات من هولندا، ويبدو أن لدى معظم الشركات في قطاع "المرور والمواصلات"، استراتيجية الصنع؛ إذ تقوم هذه الشركات بتوظيف عمال ذوي مستوى تعليم أولي متدنٍ نسبياً، ولكنها تستثمر أموالاً كبيرة في التدريب المستمر لقوتها العاملة، وعلى العكس من ذلك، تتبنى الشركات العاملة في قطاع خدمات الأعمال في العادة استراتيجية الشراء، وتعتمد هذه الشركات على تعيين موظفين ذوي مهارات عالية، ولكن استثمارها يكون أقل في التدريب المستمر، وهناك قطاعان من الصناعة، يقوم كلاهما بتوظيف عمال ذوي مهارات عالية، مع استثمارات كبيرة في التدريب المستمر؛ وهما: قطاع المصارف وشركات التأمين، وقطاع الكهرباء والغاز والماء، ونسمي هذه الاستراتيجية، استراتيجية التراكم، ويبدو أن قطاع المنسوجات والملابس، لديه استراتيجية المهارات ذات المستوى المتدني؛ حيث تقوم شركات هذا القطاع بتعيين عمال ذوي

مستوى مهارات منخفض، وتخصص استثمارات صغيرة للتدريب المستمر؛ وهذا يدل على أن الميزة التنافسية لهذه الشركات في خطر؛ لأن استراتيجية مستوى المهارات المتدنية لا يمكن تبنيها، إلا في الدول ذات الأجور المتدنية.

الشكل (6 - 2)

استراتيجيات القطاعات بخصوص التعلم مدى الحياة



وهناك دراسات متعددة، تظهر أن المشاركة بالتدريب، جذابة جداً لكل من العمال والشركات، ويبين باسانيني، وآخرون (2005)، أن فترات التدريب القصيرة نسبياً، يمكنها أن تزيد المكاسب الساعية، بما يقارب 2٪ في الدنمارك والمملكة المتحدة، و4٪ في إيطاليا وفنلندا، و10٪ في البرتغال،[24] وسنة كاملة واحدة من التعليم الأولي في هذه الدول، تحقق

إنتاجية لا تتجاوز 4.6٪ في الدنمارك و2.6٪ في إيطاليا و7.9٪ في البرتغال و6.8٪ في فنلندا و4.9٪ في المملكة المتحدة؛ ونظراً إلى فترة الاستثمار القصيرة، فإن العائد على الاستثمار في التدريب أعلى بكثير من العائد على الاستثمار في التعليم الأولي، كما أن المشاركة في التدريب، تعزز ضمان الوظيفة للعامل؛[25] وهذا يخفض خطر ضياع الدخل؛ بسبب فترات البطالة؛ ومن ثم فهي – أيضاً – تزيد العائد على الاستثمارات في التدريب من وجهة نظر العامل.

ولكن العامل ليس الوحيد المستفيد من المشاركة في التدريب المستمر؛ فالشركات التي تقوم بتدريبه تستفيد أيضاً، والواقع أن سياسة التدريب الكافي، تعد شيئاً مهماً؛ لبقاء الشركات في مجتمعات المعرفة، وتثبت الشركة قدرتها التنافسية على صعيد سوق المنتجات، وفي سوق العمل، بتدريب قوتها العاملة، بأربع طرائق؛ لأن هذه الشركات لديها:

1. موظفون ذوو كفاءات معاصرة.
2. موظفون متفانون.
3. عدد حالات استقالة أقل بين صفوف الموظفين الأكفاء.
4. حجم مشكلات أقل في التوظيف؛ نظراً إلى تمتعها بسمعة مثلى في سوق العمل.

ومن المهم للشركات في جميع قطاعات الاقتصاد – كما ذكرنا في الأقسام السابقة – أن يكون لديها عمال ذوو كفاءات حديثة ومعاصرة، تمكنها من صنع منتجات، وتقديم خدمات؛ تؤدي إلى إقامة علاقات متينة ذات قيمة مضافة كبيرة بالعملاء، وقد وجد لي، وبروفولد (2003)، أن استثمارات الشركات في تدريب موظفيها، تسهم أيضاً، في تكوين مفاهيم إيجابية، بين الموظفين، حول رغبة الشركة في دعم تطورهم،[26] وهذه المفاهيم تزيد رضاء العمال بوظائفهم والتزامهم تجاه الشركة؛ الأمر الذي ينعكس رغبة قوية في العمل بجد؛ من أجل الإسهام في تعزيز أداء أقوى للشركة،[27] كما أن هذا الالتزام الكبير تجاه الشركة، يخفض نيات تدوير العمال؛[28] وقد أظهر كوستر، ودي جريب، وفورج (2010)، أن انخفاض معدل الاستقالات، يعود بشكل تام تقريباً، إلى مستوى رضاء العمال الكبير، وهو

الناتج من وعي لديهم، بأن صاحب العمل يدعم تطورهم على الصعيدين الشخصي والمهني، من خلال الاستثمار بتوفير المزيد من التدريب لهم؛[29] وأخيراً، ستكسب الشركات التي تدعم تطوير موظفيها، وتحول دون مواجهتهم تقادم المهارات لاحقاً في حياتهم المهنية، سمعة جيدة في سوق العمل؛ وبسبب هذه السمعة الجيدة، سيتوق العمال إلى العمل لدى هذه الشركة؛ ولذلك، قلما ستواجه هذه الشركات مشكلات في التوظيف، ولو خلال فترات الطفرة الاقتصادية، كما أن هذا سيتيح لها توظيف أفضل العمال المتوافرين في السوق.

لقد أظهر ديردن، وريد، وفان رينن (2006)، أن أثر التدريب في أداء الشركة يتجاوز الفوائد ذاتها التي تعود على العمال،[30] وهم يجدون - وسطياً - أن أثر التدريب في إنتاجية الشركة يكبر مرتين، من حيث أثره في أجور العمال، ويمكن الاستثمارات في التدريب، أن توجد عملية ذاتية التنفيذ؛ لأن التدريب يحسن أداء الشركة، والأداء العالي يتيح للشركة، تمويل المزيد من الاستثمارات في التدريب الإضافي، ويجد فان لو، ودي جريب (2003)، أنه عندما يشارك موظف شركة ما، في دورة إضافية واحدة، فإن هذا سيزيد ربحية الشركة بكل موظف بمقدار 12500 يورو،[31] وهما يجدان أيضاً، أن زيادة في الربحية بكل موظف بمقدار 1000 يورو، ستحقق زيادة صغيرة في معدل المشاركة في التدريب، وبرغم أن هذا الأثر العكسي أقل كثيراً، في ربحية الشركة من أثر المشاركة في التدريب، فإن التعزيز المتبادل بين المشاركة في التدريب وربحية الشركة، ينم عن وجود دائرة مفرغة؛ وهذا يفسر لماذا تكون معدلات المشاركة في التدريب مرتفعة في بعض الشركات "الغنية"، بينما في بعض الشركات الأخرى "الفقيرة"، نادراً ما تشارك القوة العاملة في التدريب؛ ومن الواضح أن النتائج التي توصل إليها فان لو، ودي جريب (2003)، تظهر أن اتباع خيار التدريب، يعد أسلوباً جذاباً للشركات.

التعلم غير الرسمي

قد يتساءل المرء، عن سبب ارتفاع العائد على التدريب إلى هذا الحد؛ والسبب الأرجح، هو أن هذا نتيجة لحقيقة؛ مفادها: أن المشاركة في التدريب؛ تؤدي إلى المزيد من

التدريب غير الرسمي، والمشاركة في الدورات التدريبية، تسرع تطور رأس المال البشري، بتعلمهم ما سيفعلونه؛ لأنه يمنح العاملين حافزاً على فهم عملية الإنتاج التي يشاركون فيها بشكل أفضل، كما أن المشاركة في التدريب، تقلل حجم فجوة المهارات التي تعيق التعلم غير الرسمي في أثناء العمل.

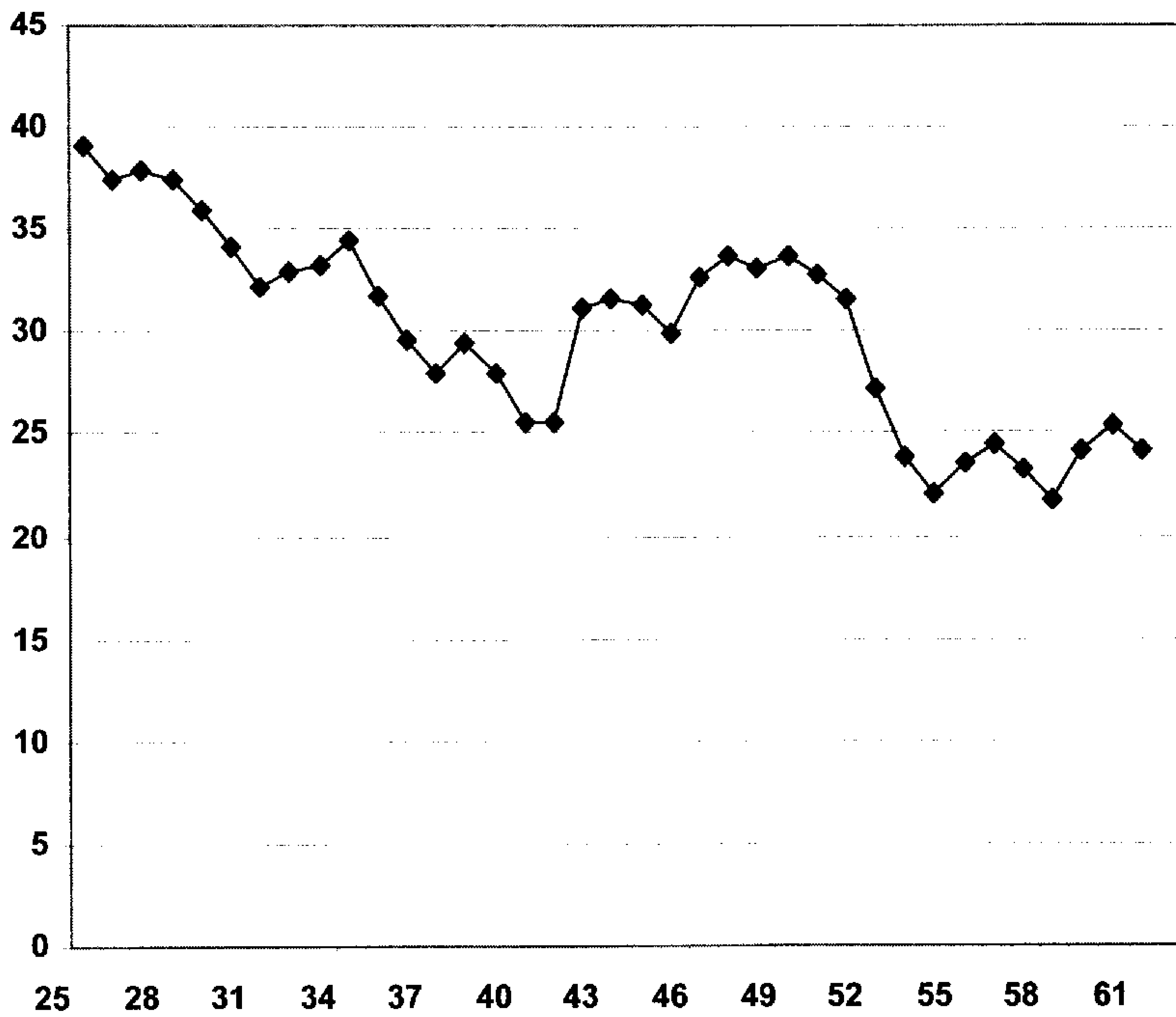
وفي مسح أجري على عينة تمثيلية من سكان هولندا، طلبنا إلى المشمولين بالمسح، أن يذكروا مقدار الوقت الذي يقضونه، في أثناء عملهم في تنفيذ مهمات، يمكنهم أن يتعلموا منها،[32] ويظهر الشكل (6-3)، نتائج هذا المسح؛ حيث يبدو أن العمال الأصغر سناً يتعلمون الكثير في العمل؛ ففي سن 25 عاماً، يسهم ما معدله 40٪ تقريباً من وقت العمل في تطوير معرفة العامل، وتنخفض هذه النسبة إلى 25٪ من وقت العمل، عندما يبلغ العمال سن 40 عاماً، ولكن من الملاحظ أن أهمية التعلم غير الرسمي، تزداد عندما يكون العمال في الأربعينيات من العمر؛ لتشكل ما يصل إلى 30٪ أو أكثر من وقت عملهم وسطياً؛ وهذا يدل على أنه في هذه المجموعة العمرية، يكون عمال كثيرون، في المرحلة الثانية من حياتهم المهنية التي يعملون فيها بعمل أكثر صعوبة، ويحتاجون إلى خبرتهم العملية السابقة؛ من أجل تأديته، ولكنهم أيضاً، يظلون يتعلمون فيه الكثير من الأشياء الجديدة، أما في سن ما بعد الأعوام الخمسين، فينخفض متوسط نسبة وقت العمل الذي يؤدي فيه العمال مهمات يتعلمون منها، وبرغم ذلك، فإن أهمية التعلم غير الرسمي في أثناء العمل، تبقى في مستوى كبير، يتراوح بين 20٪ و25٪ بالنسبة إلى هذه المجموعة العمرية.

وعندما نقارن الوقت الذي يقضيه العمال في التعلم غير الرسمي إلى الوقت الذي ينفقونه على مشاركتهم في دورات التدريب الرسمية، يتضح أن التعلم غير الرسمي في أثناء العمل، أهم بكثير بالنسبة إلى تطوير رأس المال البشري من التدريب الرسمي للعامل، ويقضي العمال وسطياً، 31٪ من وقت عملهم في مهمات يتعلمون منها؛ وهذا يعني أن العمال الذين يعملون بدوام كامل في هولندا، يشاركون في التعلم عن طريق العمل طوال 540 ساعة في السنة، بينما يشاركون في المتوسط في دورات تدريب رسمية، يبلغ

مجملها 37 ساعة فقط؛ وهذا يعني أن 94٪ من الوقت الذي يقضيه الموظفون بدوام كامل على التعلم، يدل على التعلم غير الرسمي! أما تحسين فعالية هذا التعلم غير الرسمي فسيكون أساسياً لإنتاجية القوة العاملة.

الشكل (6 - 3)

نسبة وقت العمل الذي يقضيه الموظفون في تأدية مهمات يتعلمون منها



المصدر:

Borghans, L., B. Golsteyn and A. de Grip, *Meer werken is meer leren. Determinanten van kennisontwikkeling* (Hertogenbosch: CINOP, 2006).

وقد أكد آرو (1962)، أهمية التعلم غير المهيكل في مكان العمل، من وجهة نظر الشركة، ويقول: إن التعلم في مكان العمل هو - تقريباً - نتيجة ثانوية تلقائية لعملية

الإنتاج النظامية في أي شركة، وهي التي أطلق عليها اسم "التعلم عن طريق العمل"، وقد أوضح آرو عملية التعلم هذه، بتفصيل ما يعرف باسم "تأثير هورندال":

> لم تقم أعمال مصنع حديد هورندال بأي استثمار جديد؛ (ولذلك لم يحصل أي تغيير مهم في طرائق إنتاجها)، طوال 15 عاماً، ومع ذلك ارتفعت إنتاجيتها: (إنتاج العامل بالساعة) وسطياً، بما يقارب 2٪ سنوياً، ونجد مرة أخرى، زيادة مستمرة في الأداء؛ لا يمكن أن تعزى إلا إلى التعلم من التجربة.[33]

ويظهر دي جريب (2008)، أن التعلم غير الرسمي في مكان العمل، له أثر إيجابي هائل، في تنمية معارف العمال، وللمشاركة في دورات التدريب الرسمية أثر إيجابي أيضاً، في تنمية معارف العمال، ولكن مدة هذه الدورات التدريبية لا تبدو ذات أهمية؛ ويدل هذا على أنه من المهم بشكل محدد، أن يشارك العمال بشكل منتظم، في دورات تدريب رسمية مختصرة؛ لأن هذا يشكل حافزاً على المزيد من التعلم غير الرسمي في مكان العمل، وفي اقتصاد المعرفة الصاعد، يحظى التعلم في مكان العمل بأهمية خاصة؛ بسبب تزايد الطلب على العمال الذين يتمتعون بمهارات حل المشكلات، ومهارات التواصل العالية المستوى: (ديكنسون وجرين، 2004)، وعلى العمال "المتعددي المهارات": (ليندبك وسنوار، 2000)، ويقول الأخيران: إن الطلب المتزايد على العمال المتعددي المهارات، يدل على تحول من التعلم بالممارسة إلى التعلم الوظائفي:

> التعلم بالممارسة هو التعلم عن طريق العمل بالمعنى التقليدي (آرو، 1962): فبقدر الوقت الذي يقضيه العامل في ممارسة عمل معين يصبح ماهراً في تأدية ذلك العمل وتزيد إنتاجيته من هذا العمل، وبالمقابل، فإن التعلم الوظائفي يتم عندما يتمكن العامل من استخدام المعلومات والمهارات التي اكتسبها في وظيفة معينة، في تحسين أدائه في وظائف أخرى.[34]

ويتم التعلم الوظائفي، من خلال التدوير الوظيفي، ضمن فرق العمل وفيما بينها؛ وهو يشمل بوضوح تحسين مهارات العامل في حل المشكلات، إضافة إلى أنه يظهر أن التحلي بالمرونة في تأدية مهمات وظيفة المرء، يسهل عملية التعلم في مكان العمل.

انعكاسات السياسات

انعكاسات السياسات على التعليم الأولي

يؤثر كل من: تحديات التعلم مدى الحياة، وهي الناجمة عن رفع مستوى المهارات المطلوبة في سوق العمل، والمخاطر الكثيرة لتقادم المهارات، وهي المتعلقة بديناميات الطلب على العمالة بشكل خطير، في وضع التعليم الأولي، ومن المهم أن نفهم أن ديناميات الطلب على العمالة، تمنح التعليم الأولي مهمة مزدوجة؛ فالتعليم الأولي، يزود العمال بالمهارات التي تجعل الشبان منتجين ومرنين في سوق العمل، وتقتضي الحاجة إلى تحسين إنتاجية الطلاب، حيازة المعرفة المتقدمة بالمهنة، أو بالمجالات التي يفترض أن يجد الطلاب وظيفة فيها بعد تخرجهم، وتشير الحاجة إلى المرونة في سوق العمل، إلى ضرورة الاستجابة للمخاطر المختلفة الناجمة عن تقادم المهارات؛ ولذلك، ينبغي أن يكون خريجو التعليم الأولي، قادرين على اكتساب كفاءات جديدة بسرعة، عندما يكون ذلك ضرورياً، في وقت لاحق خلال حياتهم المهنية؛ ولذا، ينبغي للتعليم الأولي، تحسين إنتاجية الطلاب، وقدرتهم على التعلم معاً.

ويشكل هذا الهدف الثنائي للتعليم الأولي، تحدياً للسياسة التعليمية في جميع البلدان التي تهدف إلى إيجاد سكان عاملين، يمكنون الاقتصاد من المحافظة على مكانته؛ بوصفه اقتصادَ معرفة منافساً دولياً، وهذا يتطلب - من بين أشياء أخرى - سياسات تعليمية، تحقق ما يأتي:

1. زيادة كفاءة المعلمين، من خلال توفير عقود عمل جذابة، تشجع توظيف الأشخاص الأكفاء، وإيجاد فرص التعلم مدى الحياة التي تحفظ كفاءات المعلمين بأعلى مستوى.
2. تحسين التوجيه نحو الدراسة والحياة العملية، ولا يجوز أن يقصر هذا التوجيه على الاختبارات النفسية التي تكشف اهتمامات المرء وأولوياته الشخصية، بل تشمل

أيضاً، معلومات حول وجهة نظر سوق العمل، بمختلف مجالات التعليم والوظائف.

3. تحسين التعاون بين المدارس/ الجامعات، وعالم الأعمال؛ وسيسهم هذا التعاون بتعزيز الإنتاجية الأولية للخريجين، في إعطائهم وجهة نظر مثلى، حول المجالات التي سيعملون فيها بعد التخرج؛ ومن ذلك مثلاً: معرفة بأحدث التكنولوجيات... إلخ، ويمكن أن يصبح هذا التعاون بين المؤسسات التعليمية وعالم الأعمال واضحاً بطرائق عدة؛ كزيارات الشركات، والتدريب الداخلي، وتعيين معلمين يجمعون بين العمل بدوام جزئي في شركة، والعمل بدوام كامل، من حيث هم معلمون، والتعاون التنظيمي، وتطوير المناهج.

4. تقديم أساليب جديدة للتعلم؛ مثل: التعلم الإلكتروني أو التعلم عن طريق الألعاب، ويمكن هذه الأساليب الجديدة في التعلم، أن تعزز التوافق بين الحياة المدرسية وبيئة الحياة اليومية للتلميذ، وهي التي تسيطر عليها ألعاب Playstation، وMSN، وعمليات البحث على شبكة الإنترنت، والألعاب والهواتف النقالة، والبودكاست: [التدوين الصوتي والتدوين المرئي]،... إلخ، كما تقدم الألعاب فرصاً وفيرة لمحاكاة الحالات التي تتطلب تفكيراً استراتيجياً، وحساب احتمالات، ومساومة، وتعاون، وإدارة مشروعات، واتخاذ قرار، وعمليات حل مشكلات ذات صلة بمختلف المجالات المهنية؛ كالإدارة والتسويق والرعاية الصحية والهندسة.

انعكاسات السياسات على ما بعد التعليم الأولي

إن رفع مستوى المهارات التي تتطلبها سوق العمل، ووجود المخاطر الكثيرة الناجمة عن تقادم المهارات - كما ذكرنا سابقاً - يوفران حاجة ملحة إلى مرحلة التعليم ما بعد الأولي؛ من أجل المحافظة على القوة العاملة ذات مستوى المهارات الأحدث؛ ولهذه الحاجة انعكاسات مهمة خاصة بالسياسة؛ مثل:

1. الحاجة إلى تعزيز المشاركة في التدريب الإضافي؛ من أجل تقليص فجوة المهارات الأولية، والمحافظة على كفاءات العمال في أعلى مستوى، من خلال أحدث أنواع التكنولوجيات، ويمكن التشجيع على المشاركة في التدريب بطرائق عدة؛ مثل: الحوافز المالية، وتحسين الأفق الوظيفي، وتقديم أساليب التعلم الجذابة،... إلخ.
2. الحاجة إلى تعزيز التعلم الرسمي في مكان العمل؛ فبإدراكها أن التعلم غير الرسمي، أهم بكثير لتنمية رأس المال البشري العامل من المشاركة في دورات التدريب الرسمية، يمكن الشركات أن تؤدي دوراً مهماً، في إيجاد مناخ تعلم اختياري في الشركة، وينبغي للشركات إيجاد هذا المناخ، من خلال سياسة كافية لتنمية الموارد البشرية، تشمل تقديم تقويم منتظم لأداء العامل وتطوره، وإدخال خطط التطور الشخصي، والتدوير الوظيفي، وتشجيع مشاركة المعرفة بين العمال، عن طريق فرق المشروعات المؤقتة، أو المشروعات الدائمة التي تتمتع باستقلالية كبيرة، في اتخاذ القرارات،... إلخ.
3. إصدار شهادات التعلم غير الرسمي؛ حيث إن هذا التوثيق للمهارات المكتسبة بالتعلم غير الرسمي، يجعل مستوى مهارات العامل أكثر تحديداً؛ وهذا يحسن شفافية كفاءاته، ضمن الشركة، وضمن سوق العمل الخارجية معاً.
4. تسهيل المحافظة على العمال الذين يعانون تقادم المهارات؛ لمنع بطالتهم وانسحابهم من سوق العمل.

وقد أظهر ديردن، وآخرون (2006) - كما ذكرنا - أن الشركات التي تستثمر في رأس المال البشري لقواها العاملة، ستحقق عائدات ضخمة على هذا الاستثمار،[35] ويمكن تفسير هذه العائدات الكبيرة على سياسة كافية؛ لتنمية الموارد البشرية، في طول المسارات الأربعة المذكورة؛ وهي:

1. الموظفون ذوو الكفاءات العالية المستوى.

2. الموظفون الملتزمون تجاه الشركة.
3. انخفاض هروب الموظفين الأكفاء.
4. الحجم الأقل من المشكلات في عملية التوظيف؛ بسبب حسن السمعة في سوق العمل.

وهذه هي بالضبط العوامل التي تحدد القدرة التنافسية للشركات، في مجتمع المعرفة الحالي؛ ولذلك، أظن أنه من المهم حقاً بالنسبة إلى الشركة، أن تطور سياسة كافية لتنمية الموارد البشرية؛ من أجل بقائها في مجتمعات المعرفة، ومن الواضح أنه سيكون من المفيد أن تعمل السياسة العامة ذات المستوى الكلي، على تشجيع تطوير ما يسمى «أماكن العمل العالية الأداء».

الفصل السابع

ضرورة التأهل للعمل: المتطلبات التعليمية العالمية ومستقبل سوق العمل في دول مجلس التعاون

د. ألكسندر وايزمان

هناك شعور بالحاجة الملحة، يصاحب سياسات المدارس وبرامجها ومناهجها أينما كانت عملية التدريس عبر العالم، بل يقودها أيضاً، ويشهد معظم النظم التعليمية مناقشة، وتصميماً، وتنفيذاً مستمراً لحركات التغيير والإصلاح، وقد ظل التعليم المدرسي أداةً للتطوير الشخصي والوعد السياسي والتغيير الاجتماعي، وتعزيز سوق العمل، وبوجود هذا القدر الكبير من الأمور على المحك، لا يستغرب أن تشغل عملية إصلاح التعليم اهتمام دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وباختصار، فإن هناك "ضرورة" وراء كل مثال تقريباً، على عملية الإصلاح التعليمي، والسؤال المباشر، هو: "لماذا؟".

عند السؤال: لماذا يعد التعليم مفتاح تطوير سوق العمل في مجتمع دول مجلس التعاون؟ نجد أن الجواب في كثير من الأحيان، يكمن في رأس المال البشري، الذي هو كل ما يعطي الناس قيمة تبادل اقتصادية، وهناك خمس علاقات فعلية، تشكل الأساس لهذه الأنواع من المناقشات، حول: رأس المال البشري والتعلم وسوق العمل.[1]

1. نظم المدارس الجيدة، تطوِّر رأس المال البشري.
2. الزيادة في رأس المال البشري، تمنح الدول ميزة اقتصادية، في نظام عالمي تنافسي.
3. يمكن قياس جودة نظام أي مدرسة، من خلال متوسط النتائج التي يحققها طلابها، في الاختبار القياسي.

4. الدول التي يحقق طلابها أعلى مستوى في علامات اختبار، تمتلك أفضل نوع من المدارس.

5. الدول التي يحقق طلابها أعلى مستوى علامات اختبار، ستتفوق على الدول الأخرى في السوق العالمية.

ويكمن الأساس المنطقي وراء هذه العلاقات الفعلية، في دول مجلس التعاون بتطوير عملية التعليم الشامل، وانتشارها في جميع أنحاء العالم، ولقد كان التعليم الرسمي عبر العالم في الماضي، متاحاً للأثرياء جداً فقط، وكان مؤشراً إلى الوضع الاجتماعي، قدر ما هو أداة لاكتساب العلم، ولكن انتشار التعليم المدرسي الشامل – والتعليم الإلزامي غالباً – أدى إلى تغيير عملية التعليم المدرسي إلى الأبد؛ وبوصف هذه العملية من المؤسسات الاجتماعية ذات الانتشار الأكثر والتأثير الأشد في العالم، فإن التعليم المدرسي حالياً، ربما كان متاحاً للجميع تقريباً، في جميع الدول تقريباً، من أكثر الخلفيات الاجتماعية تقريباً؛ وسرعان ما تختفي كلمة "تقريباً"؛ ويرجع توافر التعليم على نطاق واسع في دول مجلس التعاون في جزء كبير منه إلى الفوائد المتصورة التي يعود بها التعليم على الأفراد والمجتمعات والدول؛ ومن أهمها: الفوائد الاقتصادية؛ ومن ثم، فإن الأهمية الاقتصادية وتأثير التعليم المدرسي، هما الأساس الداعم لعملية إصلاح التعليم في جميع أنحاء دول المجلس.[2]

ومع وجود هذا القدر الكبير من الأمور على المحك، فقد تمت فيما يبدو، مناقشة العلاقة بين التعليم المدرسي وبين الإمكانات الاقتصادية: الفردية والجماعية كلها، وتم تحليلها وقام الجدل حولها مراتٍ عدة، ومع ذلك، مايزال هناك تخوف واسع الانتشار، ومتنامٍ، بين أوساط الجمهور عامة، والساسة الذين يصوغون السياسات ومندوبي التجارة والصناعة في دول مجلس التعاون، وأولئك العاملين في المدارس أنفسهم أيضاً، من أن الشبيبة إما ليسوا مستعدين بالشكل الكافي للمشاركة في سوق العمل مستقبلاً، أو أنهم يلاقون صعوبة في الانتقال من المدرسة إلى سوق العمل؛ وتعد هذه "المشكلة" مصدر قلق

وجدل مستمرين ومتناميين داخل الدول، وفيما بينها؛ ومن ثم، فهي حقيقة ملحة بالنسبة إلى دول الخليج العربية.

إن ضرورة التأهل للعمل، هي الاعتقاد الثابت والإيمان الواسع الانتشار بأن التعليم المدرسي هو الأساس للحراك اجتماعياً وسياسياً، من خلال الإنتاجية الاقتصادية،[3] وتعد ضرورة التأهل للعمل من المسلّمات، وقد تم الافتراض - من دون إدراك - ببساطة أنها موجودة في كل مكان؛ حيث يوجد تعليم مدرسي، والمنطق العام السائد، هو أن الأطفال يذهبون إلى المدرسة؛ لكي يتمكنوا من تأمين عمل جيد، أو يشاركوا في سوق العمل عند بلوغهم، وبطبيعة الحال، سيتم اكتساب العلم وتحقيق التنشئة الاجتماعية خلال عملية التعليم المدرسي، ولكن الإنتاجية الاقتصادية والقدرة التنافسية، هما الغاية القصوى في عالم يسير بقيادة السوق.

وثمة ظاهرة مثيرة للاهتمام تحدث؛ نتيجة أهمية التأهل للعمل وضرورته، وهي الاعتقاد بأن يعمل منهاج التعليم العام النموذجي لمعظم نظم المدارس، عبر العالم، على إعداد أفراد الشبيبة؛ للمشاركة المنتجة مستقبلاً في سوق العمل، والتوقع القوي لذلك، ولو في غياب أي مهارات مهنية أو فنية محددة، يمكن تعليمها لهم؛ بوصفها جزءاً من المنهاج الرسمي أو المقرر المطلوب، ولقد جعلت هذه الظاهرة، عملية قياس العلاقة بين التعليم والإنتاجية الاقتصادية، مهمة صعبة جداً، وبالإضافة إلى ذلك، فإن التعليم المدرسي المهني والفني الذي يظل جزءاً من نظام المدرسة الرسمي في الكثير من الدول، تضعف علاقته شيئاً فشيئاً بالتأهل للعمل وإنتاجية سوق العمل، والواقع أن التدريب على مهارات محددة أحياناً، يقلص فرص الفرد في الحصول على عمل، دُرِّب خصيصاً لممارسته،[4] وهذه الظاهرة هي أيضاً، من مميزات ضرورة التأهل للعمل.

وضرورة التأهل للعمل، ظاهرة اقتصادية في أساسها؛ ومن ثم فهي تشكل الحتمية الاقتصادية، أساساً تبنى عليه ضرورة التأهل للعمل، وترتكز أهمية الإنتاجية الاقتصادية

إلى حد كبير، على محل القيمة النقدية، سواء كانت حقيقية أو متصورة، وتسمى هذه القيمة "رأس المال" الذي يعمل جزء كبير من المجتمع؛ لتكوينه أو الحصول عليه، حتى إن الكثير من التقاليد والصفات المادية لكثير من المجتمعات، يركز بشكل كبير على تكوين رأس المال وحيازته. وتشكل التقاليد الاجتماعية والسمات المادية، النسيج الثقافي لأي مجتمع معين، أو جماعة محددة؛ وهو ما يعني أن رأس المال يصبح مفهوماً أساسياً للثقافة.

ويشتمل معظم الدول المتقدمة ثقافياً، على مفهوم رأس المال؛ ولنأخذ على سبيل المثال، الدول الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، فكثير من هذه الدول، هو دول غربية وصناعية، تشمل الولايات المتحدة الأمريكية ومعظم دول غرب أوربا، ولكن دول مجلس التعاون هي جزء من المزيج أيضاً، وتعتمد البنية السياسية لهذه الدول إلى حد كبير على الإنتاجية الاقتصادية للدولة؛ وبتعبير آخر، نقول: إن صناعة السياسة المحلية والسياسة الوطنية أيضاً، في هذه الدول، تخضع في الكثير من الحالات - إن لم يكن فيها جميعاً - للمؤشرات والتوجهات الاقتصادية.

ولكن صناعة القرار السياسي، ليست الشيء الوحيد الذي تحركه الحتمية الاقتصادية؛ فالأخيرة أيضاً، تشكل رابطاً بين المؤسسات، داخل الحدود الاجتماعية والسياسية وعبرها، ويرتبط التعليم مثلاً، بالصناعة بواسطة الحتمية الاقتصادية، ويسعى قطاعا الصناعة والتجارة للحصول على أفراد مدربين جيداً، ويسهل تدريبهم؛ لدمجهم في عملية الإنتاج، أما الموظفون، بنوعيهم: الذكي والمرن، فيشكلون فائدة مضاعفة للصناعة؛ للأسباب الآتية: أولاً، انخفاض تكلفة عملية توظيفهم؛ لأنهم يقبلون إلى الشركات بمهاراتهم الأساسية، وثانياً، انخفاض تكاليف تدريبهم على تولي مسؤوليات عمل محددة؛ لأنهم قادرون على ذلك، وراغبون في تدريب أنفسهم قدر الإمكان، والمدارس - كذلك - تخضع إلى حد كبير لتحكم الجمهور؛ (مثلاً: من خلال المجالس المنتخبة لإدارة المدارس، وغير ذلك من مشاركات الجمهور الأخرى)؛ فالجمهور يهتم بالآفاق الاقتصادية المتاحة أمام أفراد الشباب، بعد تعليمهم المدرسي؛ وهذا يعني أن اهتمام الجمهور والضغط الذي

يشكله على المدرسة كثيراً ما يكونان موجهين؛ بهدف إعداد الفرد لتحقيق الإنتاجية الاقتصادية في المستقبل؛ ولذلك، فالمدارس مهتمة بالفرص الاقتصادية أمام جيل الشباب، والصناعة مهتمة بالإمكانات الاقتصادية لفئة الشباب؛ وهكذا، فإن مصالح المدارس والصناعة مشتركة إلى حد كبير.

وتعمل الحتمية الاقتصادية على دمج الأفراد في نسيج ضرورة التأهل للعمل؛ لأنها تربط الأفراد بالمؤسسات، وتؤكد الحتمية الاقتصادية بصورة خاصة، دور الأفراد في سوق العمل، كما تمت مناقشات في الأدبيات الاجتماعية، حول الطريقة التي يعمل بها التعليم المدرسي، على دمج الأفراد في المجتمع السياسي،[5] وهذه الأفكار مترابطة بشكل وثيق، وبتأكيد أهمية مشاركة الفرد في كل من التعليم وسوق العمل مثلاً، يعمل التعليم المدرسي على ربط الأفراد بكل من: مؤسسة التعليم المدرسي والمؤسسة الصناعية.

تؤكد الحتمية الاقتصادية، الاعتقاد بأن أعمال فرد واحد، سواء كان مقاولاً لمؤسسة ما أو عميلاً لها، يمكن أن تؤثر في كل من إنتاجيته الخاصة وإنتاجية المؤسسة الكبرى؛ ولذلك، يستند المنطق الشعبي الذي يسوغ رفع مستويات تحصيل الطلاب في المدارس العامة في كثير من البلدان – على سبيل المثال – إلى الاعتقاد بأن التحصيل العلمي للطلاب يرتبط بشكل كبير بالإنتاجية الاقتصادية في المستقبل على الصعيدين الفردي والمجتمعي.[6]

لقد أثر الانتشار العالمي للتعليم الحديث الشامل جذرياً في كل هذه العوامل الخاصة بالضرورة المستقبلية، ولقد تغيرت العلاقة مثلاً، بين التعليم المدرسي وسوق العمل إلى حد كبير، مع انتشار التعليم العصري الشامل؛ فالتعليم الشامل أثر تحديداً في المحتوى التعليمي؛ (أي المناهج)، وسياق التعليم؛ (أي البيئة التنظيمية)، ونتائج التعليم؛ (أي الفرص المتاحة في العالم الفعلي)، ولقد تم تغيير العلاقة بين التعليم وسوق العمل بثلاث طرائق؛ نتيجة التعليم الشامل: أولاً، تحول مركزية التعليم بالنسبة إلى العمل، ثانياً، المسؤولية عن مشاركة جيل الشباب وأداء أفراده في سوق العمل؛ بناءً على التحول المركزي الممثل بالانتقال من المدرسة إلى العمل، ثالثاً، الربط الشامل بين التعليم والعمل.

ومادام محتوى التعليم قد تم تغييره مع الانتشار العالمي للتعليم العصري الشامل، فقد تحولت أيضاً، مكانة التعليم بالنسبة إلى العمل؛ وأصبح الانتقال من التعليم الأكاديمي إلى التدريب الموجه نحو العمل - بشكل خاص - مسألة ذات أهمية بين أوساط صانعي السياسات والمربين والعائلات والشبان معاً، وأصبح المحتوى التعليمي؛ (أي المناهج الدراسية) عاماً، بشكل متزايد وأقل مهنية؛ لأن التعليم أصبح متاحاً بقدر أكثر للجماهير، كما ارتفع الطلب على التعليم لدى كل الناس طوال القرن العشرين، ولكن هذا الطلب ليس على التعليم الخاص بالمهنة أو الوظيفة تحديداً، بل على التعليم العام، أو التعليم التحضيري للكليات أيضاً.

ولذلك، تم تحويل التدريب المهني من كونه عنصراً أساسياً في المناهج التعليمية، إلى كونه برنامجاً متخصصاً في المدارس والنظم المدرسية في جميع أنحاء العالم، وقد حدث هذا التحول بالتزامن بينه وبين تزايد الوعي بأهمية تعليم الرياضيات والعلوم، ويزداد في الواقع، استخدام محصلة الرياضيات والعلوم، مؤشراً على إنتاجية الشبان الاقتصادية، ومشاركتهم في سوق العمل مستقبلاً.

ظاهرة دول الخليج

تفيد الأساليب التقليدية للتحليل المقارن للتعليم أن التعليم المدرسي هو عملية تقنية تتبع منطقاً عقلانياً للتنمية والمشاركة؛ وهذا يؤدي إلى نتائج مناسبة منطقياً، وغالباً ما تعكس قرارات صانعي السياسات التعليمية وتوصياتهم، وجهات نظر تقنية، ويفترض أنها عقلانية، حول التعليم الذي يهدف إلى إعداد الطلاب؛ ليكونوا مواطنين منتجين في بيئاتهم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، ويميل البحث - من منظور تقليدي - إلى التركيز على عمليات الإصلاح الأحادية الاتجاه والفعالة، بدلاً من عمليات التعليم المدرسي الديناميكية من الناحية الاجتماعية التي تُدرج ضمن سياقات التعليم الأوسع، ويتناول واضعو السياسات في دول مجلس التعاون عموماً، القضايا التربوية والإصلاحات من وجهة نظر أكثر فنيةً وعقلانيةً؛ (أي تقليدية).

وفي المجتمعات المحلية التي تميزها التقاليد والثقافة بشكل محكم، يستطيع المجتمع نفسه أن يحدد كيفية عمل المؤسسات الاجتماعية؛[7] وبعبارة أخرى، تقوم المجتمعات المحلية المميزة بالتقاليد، بتحديد نوع التعليم المدرسي وأسلوبه والمصادر المتاحة للمدارس، بغض النظر عن الهيكلية العامة للتعليم على المستوى الوطني؛[8] وهذا يعني أن العوامل والمجموعات في المستوى المحلي، تؤدي دور الوسيط بين السياسات التعليمية والبرامج والمناهج الدراسية التي يمكن إدارة مدرسة مركزية أن تحددها أو تقدمها، على المستوى الإقليمي والمستوى الوطني؛ ومن نتائج هذه الظاهرة، أنه عندما تكون المصادر التعليمية وفيرة ومتاحة مركزياً للمدرسة أيضاً، تختلف كثيراً قدرة كل طالب على الاستفادة من هذه الموارد، وإضافة إلى ذلك، فإن دخول المدرسة وفرصة استخدام المصادر الوطنية للبرامج والتعليمات على مستوى المدارس، محدودان بالسياقات المؤسسية لعملية تعليم، تتفرد بها دول مجلس التعاون.

تُميز السياقات المؤسسية لعملية التعليم المدرسي في هذه الدول، بتقاطع بين الأيديولوجية الدينية القوية والتنمية الاقتصادية السريعة وتطوير البنى التحتية الاجتماعية، وهذا التقاطع هو السمة المميزة لظاهرة الدولة الخليجية.

وتؤثر مبادئ الدين الإسلامي بقوة، في تدريب الأطفال وتنشئتهم اجتماعياً، في دول مجلس التعاون،[9] وتتحمل المدارس في هذه الدول – في الواقع – كثيراً من المسؤولية عن التمسك بهذه المبادئ الإسلامية؛ حيث يقوم التعليم المدرسي في دول مجلس التعاون خصوصاً، على فكرة وجود طريقة أساسية للمعرفة، أو هيئة المعرفة التي هي إما إلهية بذاتها أو مستلهمة إلهياً،[10] وللمبادئ الدينية تأثير قوي في تعليم الطلاب في هذه الدول؛ لأنها مكونات أساسية من تقاليد شعبية اجتماعية وثقافية، وفي أحيان كثيرة، تُتهم المدارس ومديرو المدارس والمعلمون بأنهم يغرسون المبادئ الإسلامية في الطلاب، من خلال ما يدرّسونه، وبكيفية تدريسهم.

وثمة عنصر مشترك آخر للسياقات المؤسسية للمدارس في الدول الأعضاء في مجلس التعاون على مستوى النمو الاقتصادي والتطور في كل دولة؛ فقد جعلت الاحتكارات الوطنية للموارد الطبيعية الغنية، الكثير من دول مجلس التعاون في ثراء جداً عموماً – إن لم يكن دائماً – على مستوى الفرد، ويشير العمل الكثير، إلى أن تحصيل الطلاب يرتبط بمصادر المدرسة، بحسب مستوى التنمية الاقتصادية الوطنية،[11] ومع ذلك، فالوضع أكثر تعقيداً من ذلك؛ لأنه بينما تعني ثروة الأمم أن المدارس تتمتع بوفرة الموارد المتاحة لها، فلربما لا يتوافق نتاج المدارس والموارد المتاحة،[12] وتؤثر السياقات المؤسسية للمدارس على المستويين الوطني والمدرسي – على وجه الخصوص – في أداء الطلاب الأكاديمي.

وبينما يعلن بعض الدول الأعضاء في مجلس التعاون، عن نمو اقتصادي وإمكانات تنموية كبيرة، فإن الاستثمارات المحلية لهذه الدول في مجالات التعليم والبنية التحتية التعليمية، مازالت عند مستويات مماثلة لاستثمارات الدول النامية،[13] ويشكل السياق المؤسسي للتعليم في دول المجلس، تحدياً للنهج التقليدي للتعليم المدرسي؛ بسبب التقاطع الحيوي بين الأيديولوجيا الدينية والتنمية الاقتصادية والبنية التحتية التعليمية، ويشير بعض العلماء إلى أن عمليات التعليم الفني الرشيدة موجودة؛ وفقاً لوجهات النظر التقليدية، بينما تخضع عمليات التعليم لعقلانية محدودة؛[14] وبعبارة أخرى نقول: برغم أن المناهج والتدريس في مدارس تتبع أساليب عقلانية ومنطقية، فإن هذه العمليات أيضاً، محدودة بمنطق مشترك أو عقلانية مشتركة، مع دول أخرى، خارج وسطها الديني ومحيطها الاقتصادي.

وعلى الرغم من غرق دول مجلس التعاون في الفكر الإسلامي الذي يأمر ببعض النشاطات الاجتماعية والتعليمية ويحرم بعضها، تسعى هذه الدول أيضاً، للشرعية السياسية والشرعية الاقتصادية في المجتمع الدولي خارج حدود منطقتها الجغرافية، والمجتمع الإسلامي ككل،[15] وتنظر المنظمات المتعددة الجنسيات، والمنظمات غير الحكومية،

في كثير من الأحيان، إلى التعليم؛ بوصفه مؤشراً على الحالة الاجتماعية والحالة السياسية والوضع الاقتصادي وإمكانات التنمية؛ وهكذا، فإن الدول - بما فيها دول مجلس التعاون - سوف تقتبس ما يجب من البنى والأيديولوجيات التعليمية للدول الأخرى؛ بهدف الحصول على الشرعية في المجتمع العالمي، وغالباً ما تكون هذه النماذج التي تقتبس منها الدول الساعية وراء الشرعية، غربية أصلاً وموغلة في خطاب المساواة بين الجميع، في الحصول على الموارد والفرص؛ ونتيجة لذلك، تمت مأسسة هياكل التعليم المدرسي وعملياته في الكثير من الدول، (ومن تلك: دول مجلس التعاون)؛ لكي تناسب نماذج التعليم التي تتمتع بالشرعية، في أوساط المجتمع الدولي والمنظمات الدولية ذات النفوذ؛ مثل: الأمم المتحدة، والبنك الدولي.

ومع ذلك، ليس من المستغرب أن تكون الدينامية التي تشكل النهج التقليدي المشبوه، هي أيضاً، مشكلة لهذا النوع من النهج المؤسسي؛ وبناء على ذلك، يشير النهج المؤسسي الأحدث للتعليم المدرسي، إلى أن هياكل وعمليات للتعليم، قد تنفصل عن التدريس في الفصول وأداء الطلاب،[16] وهذا ما يسمى "فك الارتباط"، أو "الاقتران الفضفاض"؛[17] والاقتران الفضفاض لهياكل التعليم الرسمي بالنتائج المحلية أو الفردية، هو سمة مكرورة للدول اللاغربية واللامركزية، (أو الآيلة إلى اللامركزية).[18]

يصنف الطلاب في دول مجلس التعاون في المرتبة الدنيا، أو القريبة من الدنيا، ضمن تقويمات التحصيل عبر الوطنية؛ ولكن هذا - حقاً - ليس بسبب عدم الالتزام أو نقص الموارد الوطنية، وبدلاً من ذلك، فإن النظام التعليمي يشكل صلة وصل ضعيفة، بين القيم المحلية والتعليم المدرسي ومستويات الطلاب؛ إذاً! فكيف ينتهي المطاف بدولة يتمتع فيها الفرد بثروة تفوق معظم الدول الصناعية الكبرى؛ لتحتل مرتبة دنيا على القائمة الدولية للتحصيل العلمي؟ قد يكون الجواب: أن التردد في الابتعاد عن الأيديولوجيات الدينية التقليدية، أعاق بطريقة ما، عملية التعليم في الدول الأعضاء بمجلس التعاون، كما

يمكن توزيع ثروة الدولة ومواردها على عامة الناس، من خلال عمليات التعليم المدرسي ونتائجها، ويمكن توفير المباني الجديدة والمواد التعليمية للطلاب، ولكن من دون الوسائل اللازمة لاستخدام هذه الموارد، أو الاستفادة منها؛ (ومن ذلك على سبيل المثال: المعلمون المؤهلون، والمواد التعليمية ذات المحتوى المناسب)، فإنها قد تكون عديمة الفائدة نسبياً.

والجواب الآخر، قد يكون أن هناك تعارضاً أساسياً بين الجهود الرامية إلى الإبقاء على الوحدة الثقافية، من خلال الفكر الديني وإدراج نماذج مشروعة دولياً؛ لإدارة التعليم والمناهج الدراسية.

وقد تسهم قضايا الشرعية التعليمية في ظاهرة الدولة الخليجية بدول مجلس التعاون، ولقد أدت المنافسة الدولية والاعتماد المتبادل إلى إيجاد مجتمع مشترك، تشارك فيه جميع الدول، بشكل طوعي أو بطريقة غير طوعية، وتطرح أهمية الدخول في الاقتصاد الدولي، الحاجة إلى إضفاء الشرعية في المجتمع الاقتصادي العالمي، ولا تستطيع الدول القومية أن تنافس غيرها من الدول التي لا تعترف بمكانتها، ضمن هذا المجتمع، وتنطبق الحجة نفسها على المؤسسات الاجتماعية أيضاً، ولاسيما المدارس؛ حيث توفر سياسات المدرسة ذات الصلة بالعمل، وبرامجها ومناهجها الدراسية، الشرعية التنظيمية، وتحافظ عليها في كل المستويات، من خلال المؤسسات الملائمة والمؤثرة اجتماعياً؛ كالمؤسسة التعليمية، ويقوم الأفراد، والمجتمعات المحلية، والنظم الوطنية أيضاً، بإضفاء الشرعية، على مشاركتهم الاقتصادية ومشاركتهم التنظيمية وقدرتهم على المنافسة، من خلال تبني النماذج المشروعة المقررة للسياسات المدرسية المتعلقة بالعمل والبرامج والمناهج الدراسية، والتقيد بها بالشكل المناسب؛ وهذا يعني أن السياسات المدرسية المتعلقة بالعمل والبرامج والمناهج، هي أدوات إضفاء الصبغة الشرعية، على عملية إدراج دولة قومية ما، في مجتمع دولي سياسياً واقتصادياً واجتماعياً.

إن هياكل النظم التعليمية في الدول المنافسة دولياً، تصبح سيناريوهات نموذجية، تتبعها النظم التعليمية في الدول الأخرى، وإذا لم تكن هذه السيناريوهات تتوافق والطابع الدقيق للنظم التي توظفها، فسوف يحدث الانفصال، وأحياناً لا يمكن تفادي هذا الانفصال، والنظم التعليمية التي تعتمد السيناريو، تعرف - قبل اعتماده - أنه لا يمكن اتباعه بشكل تام أو طريقة دقيقة؛ فقد تتبنى النظم اللامركزية، على سبيل المثال، النقاط الرئيسية من نماذج مأخوذة من نظم مركزية، على الرغم من أن الهيكل الأساسي لنظمها، يختلف اختلافاً أساسياً.

ويصبح ربط المدارس الرسمية بسوق العمل، أمراً غير ضروري بالنسبة إلى جهود إضفاء الشرعية، والأهمية الرمزية التي تجسدها السياسات ذات الصلة بذلك، والبرامج والمناهج الدراسية؛ وكما هو مفهوم من استمرار وجود علاقات بين سوق العمل والتعليم، فإن العلاقة السببية المفترضة شعبياً بين المدارس والاقتصاد، تحظى بأهمية كبيرة في كل من البلدان النامية والدول المتقدمة، وتشكل السياسات والبرامج والمناهج التي تشجع العلاقة بين المدرسة والصناعة أو علاقة الفرد بالاقتصاد مؤشرات مهمة على الوضع الاقتصادي والوضع التنموي للمجتمعات المحلية والوطنية، وتعززها.

وما يختلف عن المخرج الفعلي لهذه البرامج، هو حاجة مجتمعات دول مجلس التعاون إلى أن تضفي الشرعية على إدراجها في مجموعات قسرية اقتصادياً وتنموياً، وأن تثبت أن ذلك أمر صائب وأنه مناسب، ويمكن أن تُحقق فوائد الربط بين التعليم وسوق العمل للمجتمعات التي ربما لا تكون في الواقع قد حققت المستوى المطلوب، من التنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية، على الرغم من أن مؤسساتها؛ (كما هي الحال في التعليم)، تشير إلى أنها حققت ذلك، بحكم الوتيرة، والمدى الذي أصبحت عنده السياسات والبرامج والمناهج المدرسية المتعلقة بالعمل، عناصر مؤسسية دائمة في نظم التعليم الرسمية لدول مجلس التعاون.

التعليم وسوق العمل في دول مجلس التعاون

الاتّجاهات في الدراسة العالمية للرياضيات والعلوم (The Trends in Mathematics and Science Study - TIMSS)، هي من الاختبارات الدولية الموحدة الأكثر استخداماً، وإذا كانت العلاقات الخمس الفعلية المبينة سابقاً صحيحة، فإن الدول التي احتلت المراتب العليا، يجب أن تتفوق على الأخرى، أما الدول التي احتلت المراتب الدنيا فلا بد أنها ستفقد قدرتها على المنافسة الاقتصادية، وكما يبين الجدول (7-1)، فإن الدول التي احتلت المراتب العليا في الرياضيات؛ هي: تايوان، وكوريا الجنوبية، وسنغافورة، وهونج كونج، واليابان، ومع ذلك تشمل الدول التي احتلت المراتب الدنيا، خمساً من دول مجلس التعاون، هي: البحرين، وعُمان، والكويت، والسعودية، وقطر، وتبدو هذه المجموعات مماثلة للمحصلة في العلوم؛ فالبلدان التي احتلت المراتب العليا في العلوم، تشمل: سنغافورة وتايوان واليابان وكوريا، أما التي احتلت المراتب الدنيا فتشمل: عُمان، والكويت، والسعودية، وقطر، ولكن هناك مشكلة عند تصوير هذه العلاقات الفعلية بالقيمة الاسمية.

الجدول (7 – 1)

ترتيب معدل محصلات الصف الثامن في مادتي الرياضيات والعلوم بحسب الدولة

الرياضيات						العلوم				
الدولة	دولة عربية	مجلس التعاون	المعدل	الخطأ المعياري		الدولة	دولة عربية	مجلس التعاون	المعدل	الخطأ المعياري
تايوان			598	4.5		سنغافورة			567	4.4
كوريا			597	2.7		تايوان			561	7.3
سنغافورة			593	3.8		اليابان			554	9.1
هونج كونج			572	5.8		كوريا			553	0.2
اليابان			570	2.4		إنجلترا			542	5.4

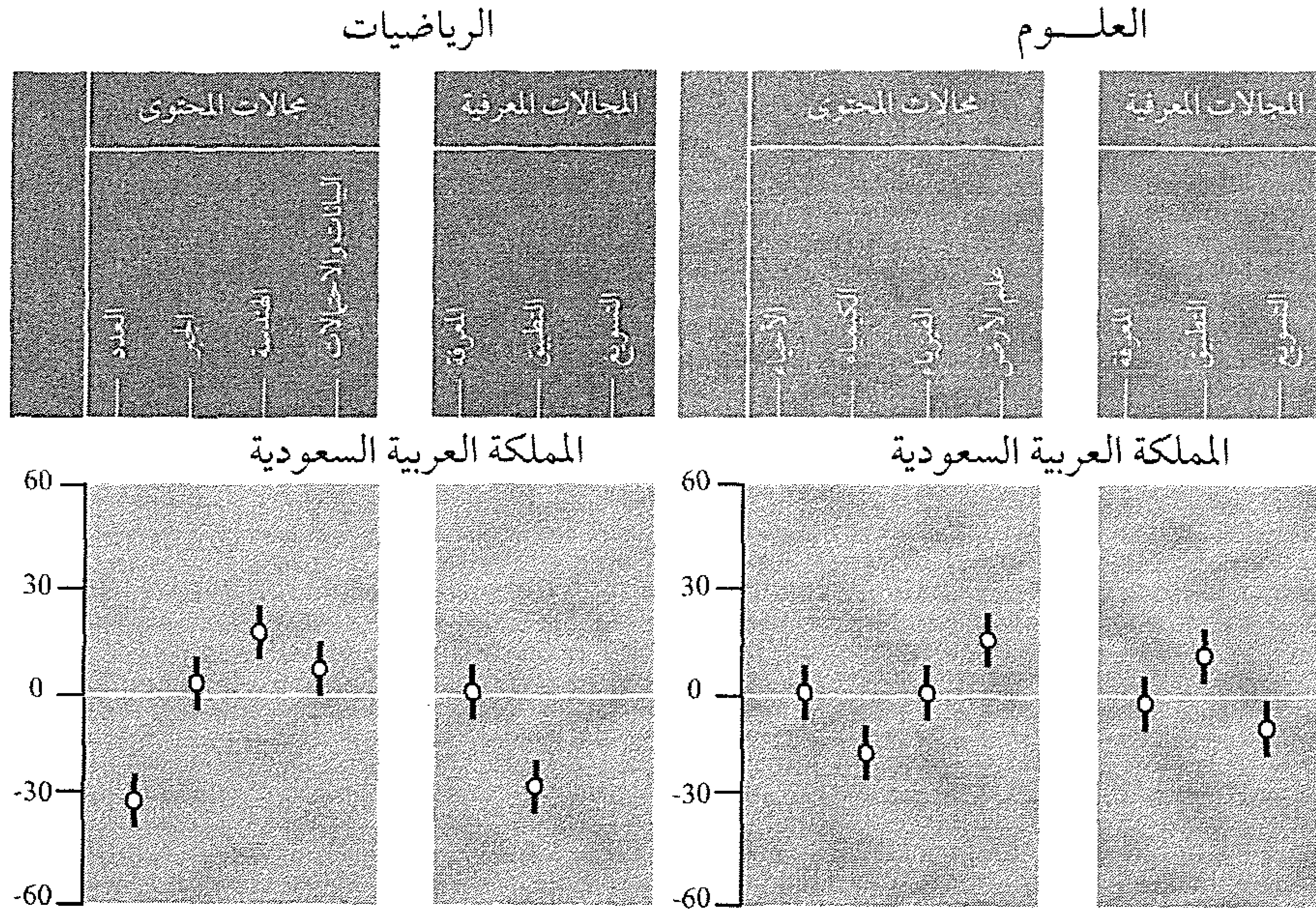
الرياضيات						العلوم				
الدولة	دولة عربية	مجلس التعاون	المعدل	الخطأ المعياري		الدولة	دولة عربية	مجلس التعاون	المعدل	الخطأ المعياري
المجر			517	5.3		المجر			539	9.2
إنجلترا			513	8.4		جمهورية التشيك			539	9.1
روسيا			512	1.4		سلوفينيا			538	2.2
الولايات المتحدة			508	8.2		هونج كونج			530	9.4
ليتوانيا			506	3.2		روسيا			530	9.3
جمهورية التشيك			504	4.2		الولايات المتحدة			520	9.2
سلوفينيا			501	1.2		ليتوانيا			519	5.2
أرمينيا			499	5.3		أستراليا			515	6.3
أستراليا			496	9.3		السويد			511	6.2
السويد			491	3.2		اسكتلندا			496	4.3
مالطا			491	3.2		إيطاليا			495	8.2
اسكتلندا			487	7.3		دبي، دولة الإمارات العربية المتحدة	نعم	نعم	489	8.2
صربيا			486	3.3		أرمينيا			488	8.5
إيطاليا			480	0.3		النرويج			487	2.2
ماليزيا			474	0.5		أوكرانيا			485	5.3
النرويج			469	0.2		الأردن	نعم		482	0.4
قبرص			465	6.1		ماليزيا			471	0.6
بلغاريا			464	0.5		تايلاند			471	3.4
إسرائيل			463	9.3		صربيا			470	2.3
أوكرانيا			462	6.3		بلغاريا			470	9.5
رومانيا			461	1.4		إسرائيل			468	3.4
دبي، دولة الإمارات العربية المتحدة	نعم	نعم	461	4.2		البحرين	نعم	نعم	467	7.1
البوسنة والهرسك			456	7.2		البوسنة والهرسك			466	208
لبنان	نعم		449	0.4		رومانيا			462	9.3
تايلاند			441	0.5		إيران			459	6.3
تركيا			432	8.4		مالطا			457	4.1
الأردن	نعم		427	1.4		تركيا			454	7.3
تونس	نعم		420	4.2		سورية	نعم		452	9.2
جورجيا			410	9.5		قبرص			452	0.2

الرياضيات						العلوم				
الدولة	دولة عربية	مجلس التعاون	المعدل	الخطأ المعياري		الدولة	دولة عربية	مجلس التعاون	المعدل	الخطأ المعياري
إيران			3.4	1.4		تونس	نعم		445	1.2
البحرين	نعم		398	6.1		إندونيسيا			427	4.3
إندونيسيا			397	8.3		عُمان	نعم	نعم	423	0.3
سورية	نعم		395	8.3		جورجيا			421	8.4
مصر	نعم		391	6.3		الكويت	نعم	نعم	418	8.2
الجزائر	نعم		387	1.2		كولومبيا			417	5.3
المغرب	نعم		381	0.3		لبنان	نعم	•	414	9.5
كولومبيا			380	6.3		مصر	نعم		8.4	6.3
عُمان	نعم	نعم	372	4.3		الجزائر	نعم		408	7.1
فلسطين (السلطة الوطنية)	نعم		367	5.3		فلسطين (السلطة الوطنية)	نعم		404	5.3
بوتسوانا			364	3.2		السعودية	نعم	نعم	403	4.2
الكويت	نعم	نعم	354	3.2		المغرب	نعم		402	9.2
السلفادور			340	8.2		السلفادور			387	9.2
السعودية	نعم	نعم	329	209		بوتسوانا			355	1.3
غانا			309	4.4		قطر	نعم	نعم	319	7.1
قطر	نعم	نعم	307	4.1		غانا			3.3	4.5
المتوسط لمجلس التعاون			370			المتوسط لمجلس التعاون			394	
المتوسط للدول العربية			388			المتوسط للدول العربية			415	
المتوسط الدولي			451			المتوسط الدولي			466	

المصدر: Mullis, Martin, & Foy, 2008.

وإذا كانت علامات المحصلة مصنفة بحسب البلد، فمن الأوضح أن هناك اختلافات مهمة، بالمحتوى والمجال المعرفي، عن علامات المعدل الوطني في دول مجلس التعاون؛ فعلى سبيل المثال، يظهر الشكل (7-1)، اختلافات مجالات المحتوى والمجالات المعرفية للمملكة العربية السعودية.

الشكل (7 – 1)



المصدر: Mullis, Martin, & Foy, *TIMSS 2007* (2008).

إذاً! لماذا تستمر العلاقات الواقعية، حتى عندما لا تكون أدلـة التحـصيل الأكـاديمي داعمة باستمرار هذه الافتراضات؟ والأهم من ذلك، ما الدليل المتـوافر أو غـير المتـوافر؛ ليشير إلى أن المدارس في دول مجلس التعاون، تقوم بإعـداد جيـل الـشباب لـسوق العمـل العالمي، أو لا تقوم بذلك؟ هناك مؤشران - على وجـه الخـصوص - يمكـنهما إفـادة هـذا التحليل: الأول هو توقعات سوق العمل في أوساط الشباب، والثاني هـو الخـبرة المتعلقـة بسوق العمل في المدارس.

وبالإضافة إلى السياقات التي حددتها الثقافة والدولة القومية المـذكورة سـابقاً، نجـد هناك أيضاً، الثقافة العالمية التي تسهم في ضرورة التوظيف، وهـي المحـددة في جـزء كبـير منها بالمنافسة الاقتصادية الدولية، والشرعية السياسية، ويتداخل هذان العاملان الظرفيان العالميان أحياناً؛ لإيجاد تأثيرات مميـزة أيـضاً، في سـياقات ثقافيـة ووطنيـة محـددة، وهنـاك

مجالات كثيرة تتعلق بضرورة التأهل للعمل، وهي تتأثر بالثقافة العالمية الناجمة عن هذه المنافسة الاقتصادية الدولية، والشرعية السياسية على وجه الخصوص، ويتم تفسير هذه المجالات في الأقسام الآتية.

وتبين البحوث أن المقررات المدرسية والتدريب، إزاء ما يتعلق بالأعمال المستقبلية، لا يؤثران في نجاح سوق العمل، قدر خبرة العمل الفعلي التي يكتسبها الشبان في سوق العمل، سواء من العمل المأجور الذي يمارسونه، في أثناء فترة تعليمهم؛ (على سبيل المثال، العمل بعد دوام المدرسة، أو برامج العمل في المدارس)، أو الوظيفة المأجورة غير المتعلقة بالتعليم؛ (مثل: العمل في الصيف)، أو التدريب الداخلي غير المدفوع،[19] وقد تبين أن العلاقات بين المدرسة وسوق العمل، لها أثر قليل أو أثر معدوم، في مواقف الشبان تجاه مواقعهم الخاصة في سوق العمل،[20] ويشير هذا، إلى أن المقررات المدرسية التي تصنع علاقات واضحة بالعمل المستقبلي، أو تطبيقات سوق العمل، ربما لا تسهم في شعور أفراد الشباب بالفاعلية، إزاء ما يتعلق بتحصيلهم العلمي، أو الإنجاز، أو توقعات سوق العمل، قدر ما تسهم المشاركة الفعلية في سوق العمل؛ وهذا لا يعني أن المدارس لا تستطيع أن تمنح الشبان أي شعور بمكانهم المستقبلي في سوق العمل فحسب، بل يعني أن هذا التأثير محدود فقط.

إن التحول من التحصيل العلمي إلى الإنجاز، هو – كما ناقشنا مسبقاً – نتيجة تغيير الترتيبات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، داخل الدول القومية وعبرها، وقد غيرت هذه التحولات، طبيعة العلاقة بين التعليم والعمل؛ ومادام التسجيل، والتحصيل الشامل من خلال التعليم الثانوي، يعدان حالياً أمراً مفروغاً منه في معظم الدول، فيؤسس الكثير من صانعي السياسات فهمه للعلاقة بين التعليم وسوق العمل، على قاعدة تصنيفات الإنجاز الوطنية المحققة من التقويمات الدولية للتحصيل الدراسي؛ مثل: برنامج التقويم الدولي للطلبة (Program for International Student Assessment - PISA)، أو الاتّجاهات في الدراسة العالمية للرّياضيات والعلوم (TIMSS)،[21] إلا أن النقلة بين

التحصيل والإنجاز، ليست كاملة في جميع الدول عبر العالم، وكثيراً ما يتم تعريف التحصيل العلمي والإنجاز، ضمن مناقشات السياسة المتعلقة بضرورة التأهل للعمل، على أنهما عاملان يسهمان في الإنتاجية الاقتصادية الوطنية والنمو والاستقرار.[22]

التعليم المدرسي المتعلق بالعمل

مع أن أثر التحصيل العلمي، والإنجاز في سوق العمل قد يتغيران، فإن البحث لا يظهر أن المنهاج الدراسي الذي يتلقاه أفراد الشباب في المدرسة، يؤثر في خياراتهم وفرصهم الخاصة بمهنة المستقبل، حتى لو كان تأثير ذلك في الإنتاجية الفعلية لجيل الشباب غير معروف بشكل حاسم،[23] وفي المناقشات حول تنمية مهارات العمل، هناك إغراء لواضعي السياسات، كي يربطوا التعليم بسوق العمل، من خلال التركيز على التعليم المهني الذي يقوم على وجه التحديد بتدريب جيل الشباب في بعض المهارات المهنية.[24]

يعتقد صانعو السياسة بأنه لربط التعليم بنتائج سوق العمل، يجب على المناهج المدرسية؛ ما يأتي: (أ) التركيز على تحسين مهارات العمل الأساسية وتوفيرها، إما علناً؛ بوصفها جزءاً من منهاج مهني محدد، أو جزءاً من مساق أكاديمي موجود، (ب) إبلاغ الشبيبة عن فرص عمل محددة في سوق العمل، ذات صلة بالمنهاج الدراسي المحدد الذي يتم تدريسه في المدرسة، (ج) تقديم معلومات مفصلة حول كيفية تطبيقهم لمنهاجهم الأكاديمي عملياً، على أوضاع سوق العمل.[25]

وباستخدام البيانات الخاصة بالمملكة العربية السعودية؛ مثالاً على الردود الممثلة لدول مجلس التعاون، كان أعلى معدل علامات للطلاب في مادة الرياضيات، لأي فئة من ردود المعلمين 337.7، تليها 337.5 و337.3؛ وكانت ردود هؤلاء المعلمين على التوالي، بأنهم قضوا بعض الدروس في ممارسة مسائل الجمع والطرح والضرب والقسمة، من دون استخدام آلة حاسبة، وحوالي نصف الدروس في تفسير البيانات في الجداول أو المخططات أو الرسوم البيانية، كما قاموا في جميع الدروس أو في معظمها بكتابة المعادلات والوظائف

لتمثيل العلاقات؛ وكما يبين هذا المثال، فإنه بالنظر إلى مستويات تحصيل الطلاب العلمي المرتبط بتكرارات النشاطات الصفية ذات الصلة بالمحتوى، يمكن المرء وضع مجموعة موصى بها من النشاطات للمدرسين؛ لأجل تخطيطها وتنفيذها في الصفوف الدراسية؛ وهذا قد يكون له تأثير في مشاركة طلاب دول مجلس التعاون في سوق العمل مستقبلاً.

العناية بالرياضيات والعلوم داخل الصفوف الدراسية

تشمل صفوف دراسة الرياضيات بالمملكة العربية السعودية - بوصفها ممثلة لدول مجلس التعاون - تركيزاً على نشاطات حل المشكلات، وكثيراً ما تعد نشاطات حل المشكلات، مؤشراتٍ على مهارات العمل لدى جيل الشباب، وتُدرج هذه النشاطات ضمن أربع فئات تقريباً؛ منها: ربط ما يتعلمه الطلاب في الرياضيات بحياتهم اليومية، واتخاذ الطلاب القرار، بخصوص أساليبهم الخاصة لحل المشكلات المعقدة، والعمل على حل المشكلات التي ليس لها طريقة واضحة لحل فوري، وشرح الإجابات، ويوضح الشكل الآتي، مؤشر تقارير طلاب الصف الثامن ومعلميهم، حول وتيرة نشاطات حل المشكلات في صفوف الرياضيات، ويتضمن هذا المؤشر، كلاً من: النسبة المئوية للطلاب والمعلمين المشمولين بالتقارير، بالإضافة إلى معدل التحصيل في مادة الرياضيات لكل فئة؛ وكما يظهر من المؤشر، فقد أجمع كل من الطلاب والمعلمين، على أنهم يربطون ما يتعلمونه في مادة الرياضيات بحياتهم اليومية، ويشرحون الإجابات في كل الدروس أو في معظمها، ولكن شرح الإجابات الذي يستغرق نصف الدروس، أو ما يزيد على ذلك، هو ما يقترن اقتراناً وثيقاً بالمحصلات المرتفعة للطلاب.

ويبين الشكل (7-2)، النسبة المئوية لطلاب الصف الثامن ومعلمي مادة الرياضيات الذين يشيرون إلى نشاطات حل المشكلات التي تتم في "كل - أو تقريباً كل - درس" من دروس صفوف الرياضيات؛ وكما يشير هذا العرض البصري، فإن نصف الطلاب يقولون: إنهم يشرحون الإجابات في كل - أو تقريباً كل - درس، ويقول نحو 40٪ من

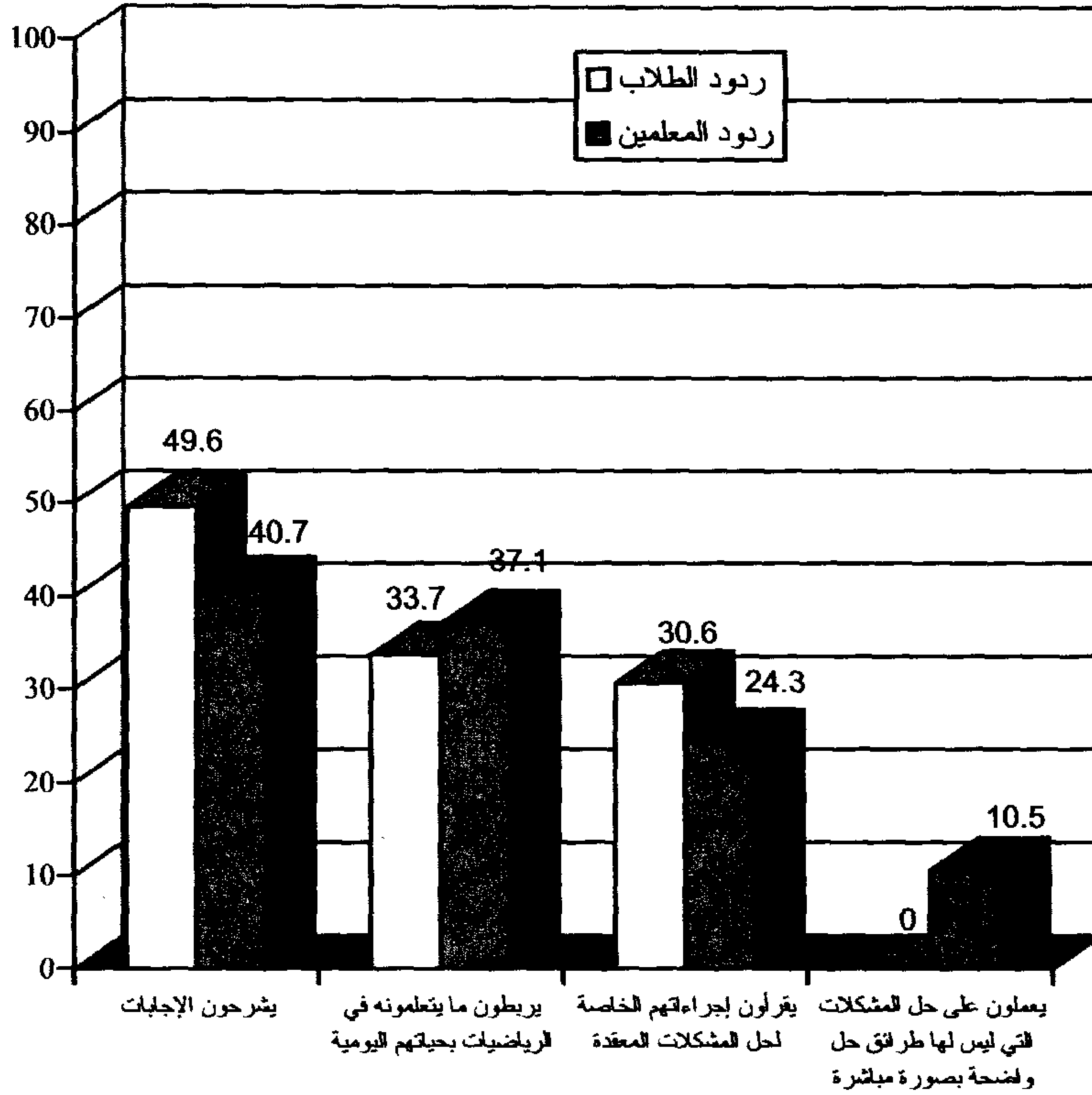
المعلمين: إن الطلاب يشرحون إجاباتهم، ويربطون ما يتعلمونه في الدروس بحياتهم اليومية، وذلك في كل - أو تقريباً كل - درس، وفي الطرف الآخر للسلسلة، من النادر نسبياً أن يعمل الطلاب على حل المشكلات التي ليس لها طريقة حل واضحة بشكل مباشر، كما أن شرح الإجابات، هو أسلوب مباشر نسبياً؛ لجعل الطلاب مشتركين في حل المشكلات، وهو أسلوب متبع أصلاً، لدى المعلمين في الصفوف الدراسية بالمملكة العربية السعودية.

ويبين الشكل (7-3)، معدل طلاب الصف الثامن في مادة الرياضيات، بحسب نشاط حل المشكلات الذي قيل: إنه يجري في كل - أو تقريباً كل - درس، وعموماً، ليس هناك فرق كبير بين نشاطات حل المشكلات، ومعدل المحصلة في مادة الرياضيات للطلاب الذين إما قالوا بأنفسهم - أو قال مدرسوهم - إنهم يشاركون في النشاطات المختلفة لحل المشكلات في كل درس، ولكن شرح الأجوبة وربط ما يتعلمه الطلاب بالحياة اليومية، هما أيضاً، من نشاطات حل المشكلات التي تتعلق بأعلى معدلات علامات تم تحصيلها.

ومثل النتائج التي تم الحصول عليها بخصوص صفوف الرياضيات، يقول الطلاب والمعلمون في معظمهم: إنهم قضوا كل الدروس أو كلها تقريباً، إما بتقديم شروح حول ما تتم دراسته، أو ربط ما يتعلمونه من العلوم بحياتهم اليومية، ومع أن معلمي العلوم والطلاب يقولون أيضاً: إنهم يصممون التجارب والتحقيقات ويخططون لها ويجرونها، فإنهم يقومون بذلك عادة، خلال بعض الدروس فقط، أما التواترات النسبية لهذه النشاطات الخاصة بحل المشكلات في الصفوف العلمية، فثابتة في جميع ردود كل من: الطلاب والمعلمين معاً.

الشكل (7 – 2)

نسبة طلاب الصف الثامن ومعلمي الرياضيات الذين يقولون: إن نشاطات حل المشكلات تتم في كل حصص الرياضيات أو في أكثرها تقريباً

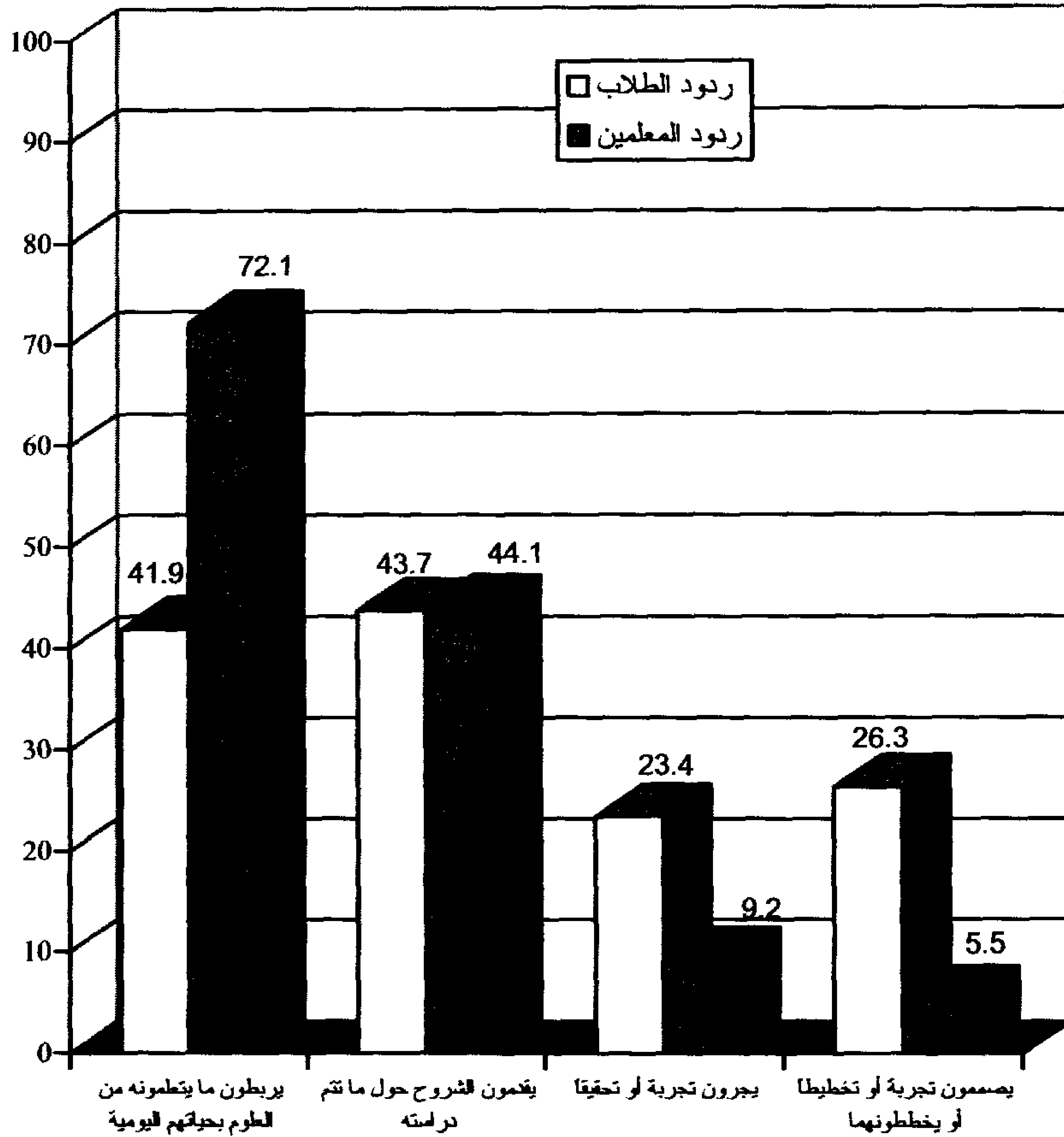


ويبين الشكل (7–4)، نسبة طلاب الصف الثامن ومعلمي العلوم الذين يقولـون: إن نشاطات حل المشكلات، تجري في كل – أو تقريبا كل – درس علوم في الصفوف العلمية، وينبغي النظر في هذه النتائج جنباً إلى جنب مع الشكل (7–5)، الذي يبين معدل محصلة طلاب الصف الثامن في العلوم، من خلال نشاطات حل المشكلات في الصفوف العلمية، ويقول المعلمون في معظمهم (72.1٪): إن لديهم طلاباً يربطـون مـا يتعلمونـه في العلـوم

بحياتهم اليومية في كل – أو تقريباً كل – درس، بينما يقول الطلاب: إنهم يقضون المدة نفسها من الوقت تقريباً، في ربط ما يتعلمونه في مجال العلوم بحياتهم اليومية، كما يقومون بتقديم الشروح حول ما تتم دراسته، كما يقول الطلاب (26.3٪): إنهم يقضون وقتاً في التصميم أو التخطيط لتجربة أو تحقيق، داخل الصف أكثر من المعلمين (5.5٪).

الشكل (7 – 3)

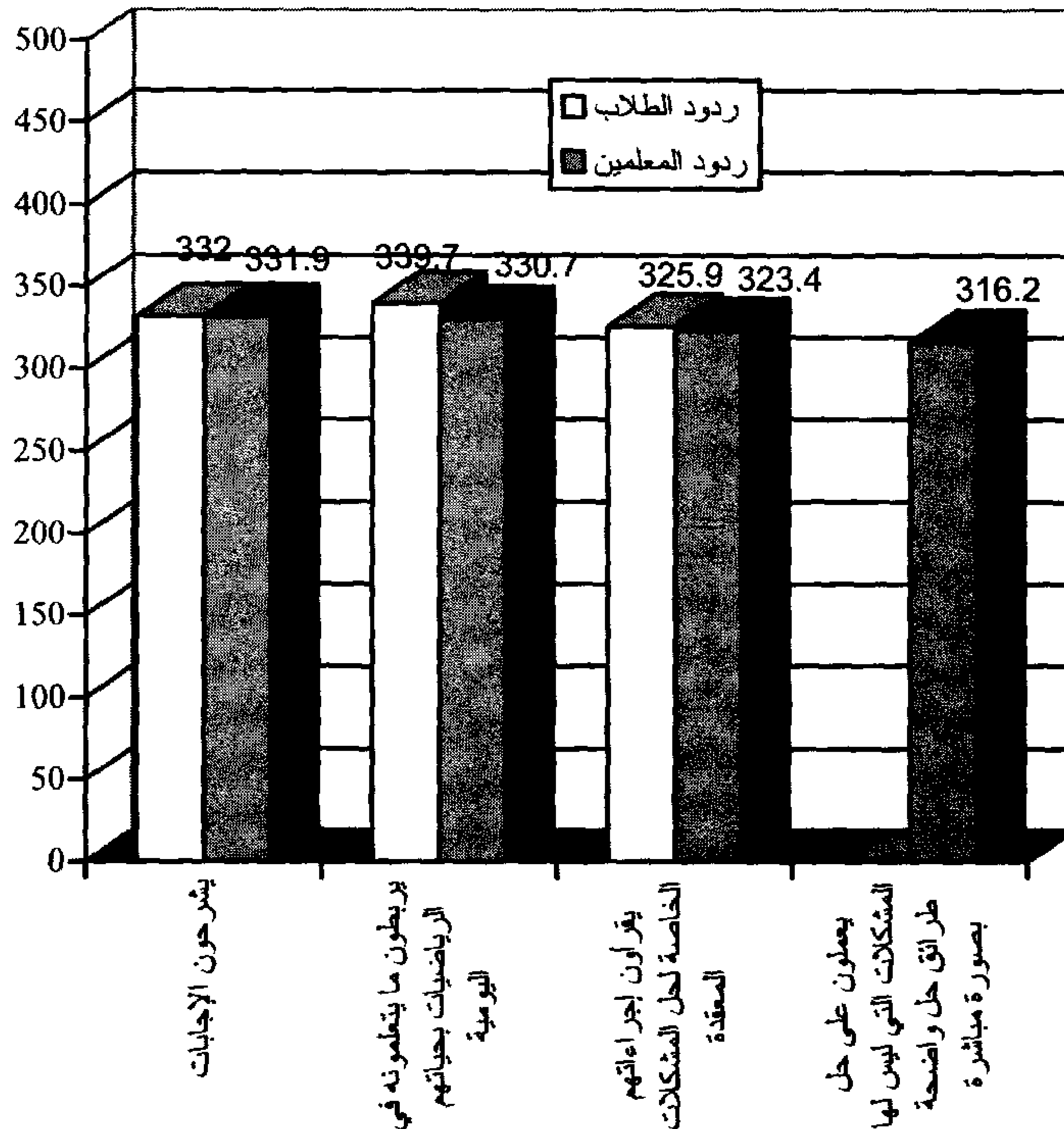
معدل محصلة طلاب الصف الثامن في مادة الرياضيات بحسب نشاط حل المشكلات الذي قيل: إنه يجرى في كل درس أو في أكثر الدروس تقريباً



وهذا مثير للاهتمام؛ نظراً إلى معدل محصلة العلوم، بحسب نشاط حل المشكلات؛ لأن الطلاب الذين قال معلموهم: إنهم قضوا كل – أو تقريباً – كل درس، سواء بربط العلوم التي يتعلمونها بحياتهم اليومية، أو تقديم شروح حول ما تجري دراسته، كانوا من المجموعات التي حصلت على العلامات العليا، بين جميع نشاطات حل المشكلات؛ وليس من المستغرب أن الطلاب الذين أفادوا بأنهم قضوا وقتاً في كل درس، سواء بربط العلوم بحياتهم اليومية، أو تقديم تفسيرات حول ما درسوه، حققوا مستوى أعلى من الدرجات، بين المجموعات الطلابية المشمولة التي مارست نشاطات حل المشكلات.

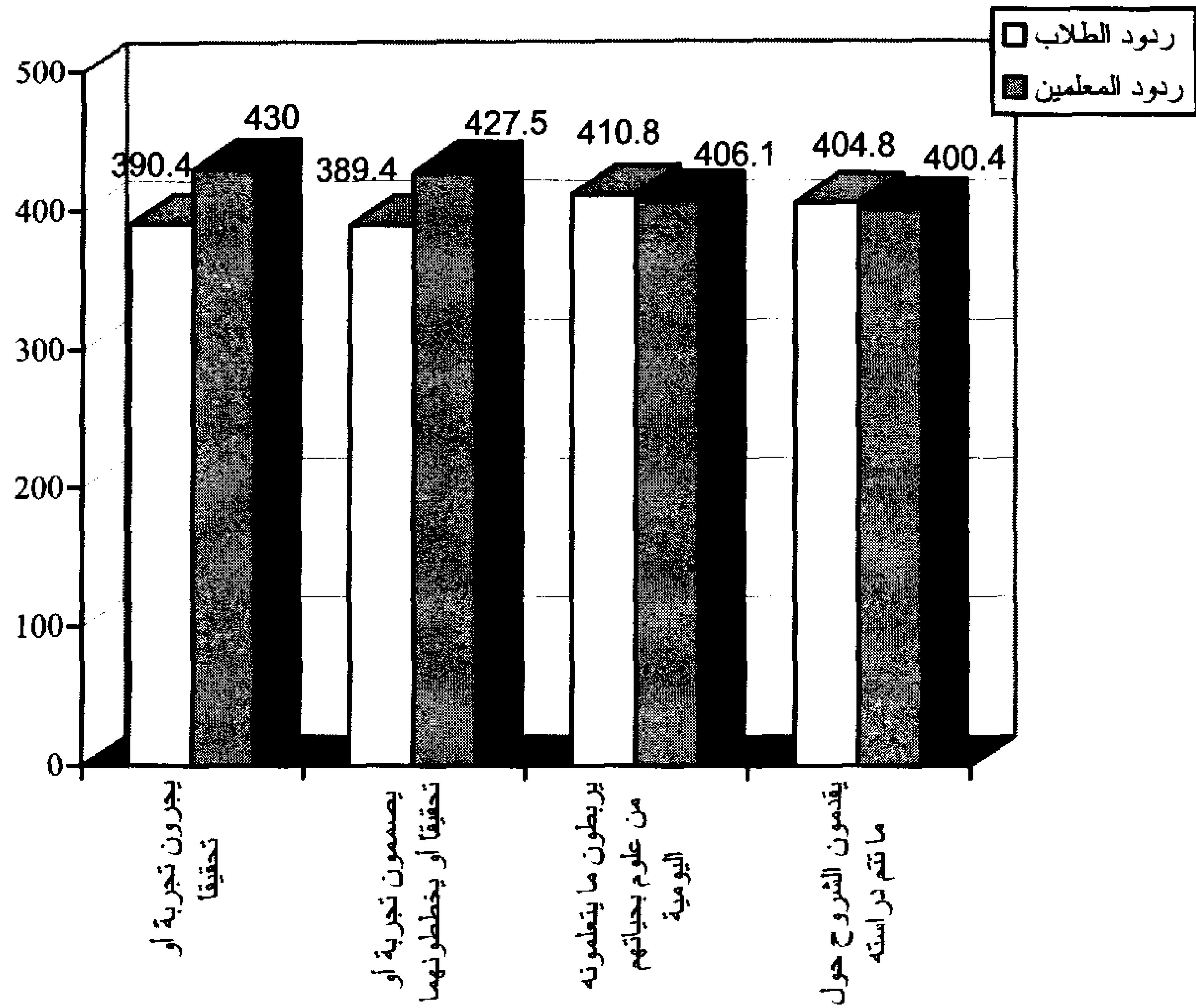
الشكل (7 – 4)

نسبة طلاب الصف الثامن ومعلمي العلوم الذين أفادوا بأن نشاطات حل المشكلات تجرى في كل صف علمي أو في كل الصفوف تقريباً



الشكل (7 - 5)

معدل محصلة طلاب الصف الثامن في المواد العلمية بحسب نشاط حل المشكلات الذي قيل: إنه يجرى في كل درس أو في كل الدروس تقريباً



مهارات العمل وتوقعاته وتجاربه

مهارات العمل هي أهم العناصر الأساسية، لصانعي السياسات التعليمية المعنيين بالمنافسة الاقتصادية الدولية، والعلاقة بين التعليم وسوق العمل.[26] وتشكل تنمية المهارات الوظيفية، الأساس لاعتقاد الكثير من صانعي القرار وأرباب العمل والآباء والشبان بأنها ضرورية للدخول والإسهام المثمر في سوق العمل، بعد التعليم الإلزامي بدوام كامل، برغم أن الأبحاث، تظهر أن معظم أصحاب العمل لا يستخدم المعلومات

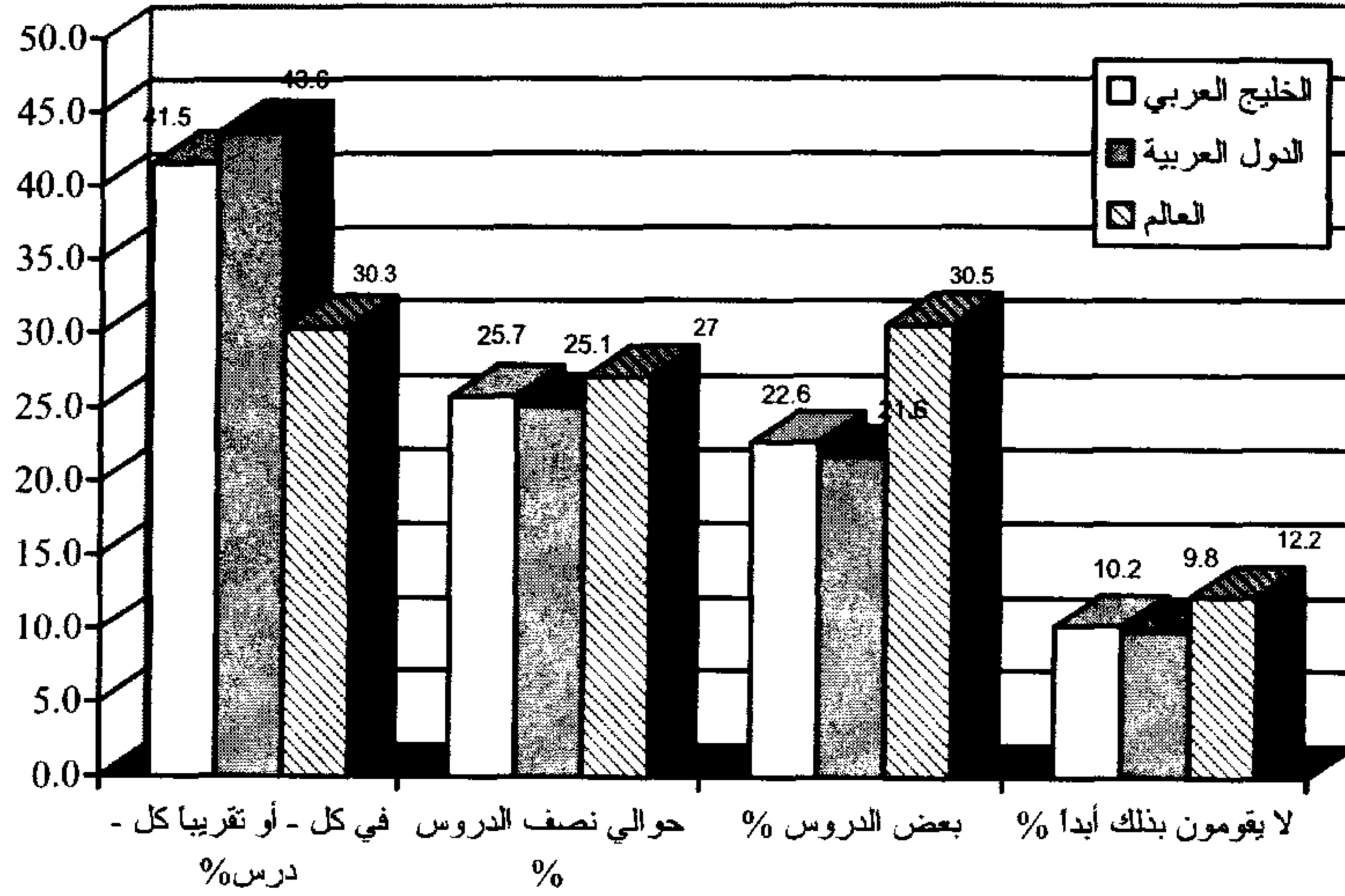
المتعلقة بمهارات العمل عند اتخاذ قرارات التوظيف؛[27] وهذا الواقع يثير السخرية، ولاسيما بالنظر إلى أن معظم المهارات، هو حاجات أو رغبات محددة لدى أرباب العمل، وتقسم هذه المهارات إلى ثلاث فئات؛ هي: الشخصية والاجتماعية والكفاءة.[28]

المهارات الشخصية، هي تلك التي تشمل: الانضباط الذاتي للفرد، وثقته بنفسه، وطموحه، ورغبته في العمل، وقدرته على تزكية نفسه، وعلى التواصل، وحل المشكلات، وتشمل المهارات الاجتماعية، السمات التي تؤثر في قدرة الأفراد على العمل جيداً مع الآخرين، والإسهام في فريق عمل؛ ومن ذلك: روح العمل الجماعي، والقيادة، والتكيف، والموثوقية، وتشمل مهارات الكفاءة أخيراً، معرفة الفرد بمحتوى محدد، أو بمعرفته الفنية، وتشمل مهارات الكفاءة على المستوى الأساسي: المعارف الأساسية في الرياضيات والعلوم واللغة، بالإضافة إلى فهم تقني أكبر في تقنية الحاسوب، والمقدرة أيضاً على الطباعة، كما تمثل مهارات الكفاءة، القدرة على التدريب والإبداع.

ويبين الشكلان (7-6) و(7-7)، ردود طلاب الصف الثامن، على السؤال عن مدى الموافقة على أنهم بحاجة إلى الأداء الجيد في المواد العلمية بالمدرسة؛ لتأمين العمل الذي يرغبون فيه، ويبين الشكل (7-6) بالتحديد، نسبة الطلاب الذين يوافقون "كثيراً" على أنهم يعتقدون بأن المواد العلمية تساعدهم في الحصول على العمل الذي يرغبون فيه؛ وذلك، في كل دولة أو وحدة ضمن مجلس التعاون، وتظهر النتائج أن مستوى التوقعات بين طلاب دول المجلس كبير، بوجود علاقة وثيقة بين المدرسة والفرص التي توفرها سوق العمل، وهذه المستويات تتراوح بين 51٪ فقط في دبي، (دولة الإمارات العربية المتحدة)، وأقل من 75٪ في عُمان؛ وفي المتوسط، هناك نحو 64٪ من طلاب دول مجلس التعاون، يربطون بين هذه الآمال المنتظرة بفرصة لدخول سوق العمل، وبين عملية التعليم.

الشكل (7 – 6)

معدل طلاب الصف الثامن الذين يقولون: إنهم يربطون ما يتعلمونه في الدروس العلمية بحياتهم اليومية (TIMSS 2007)

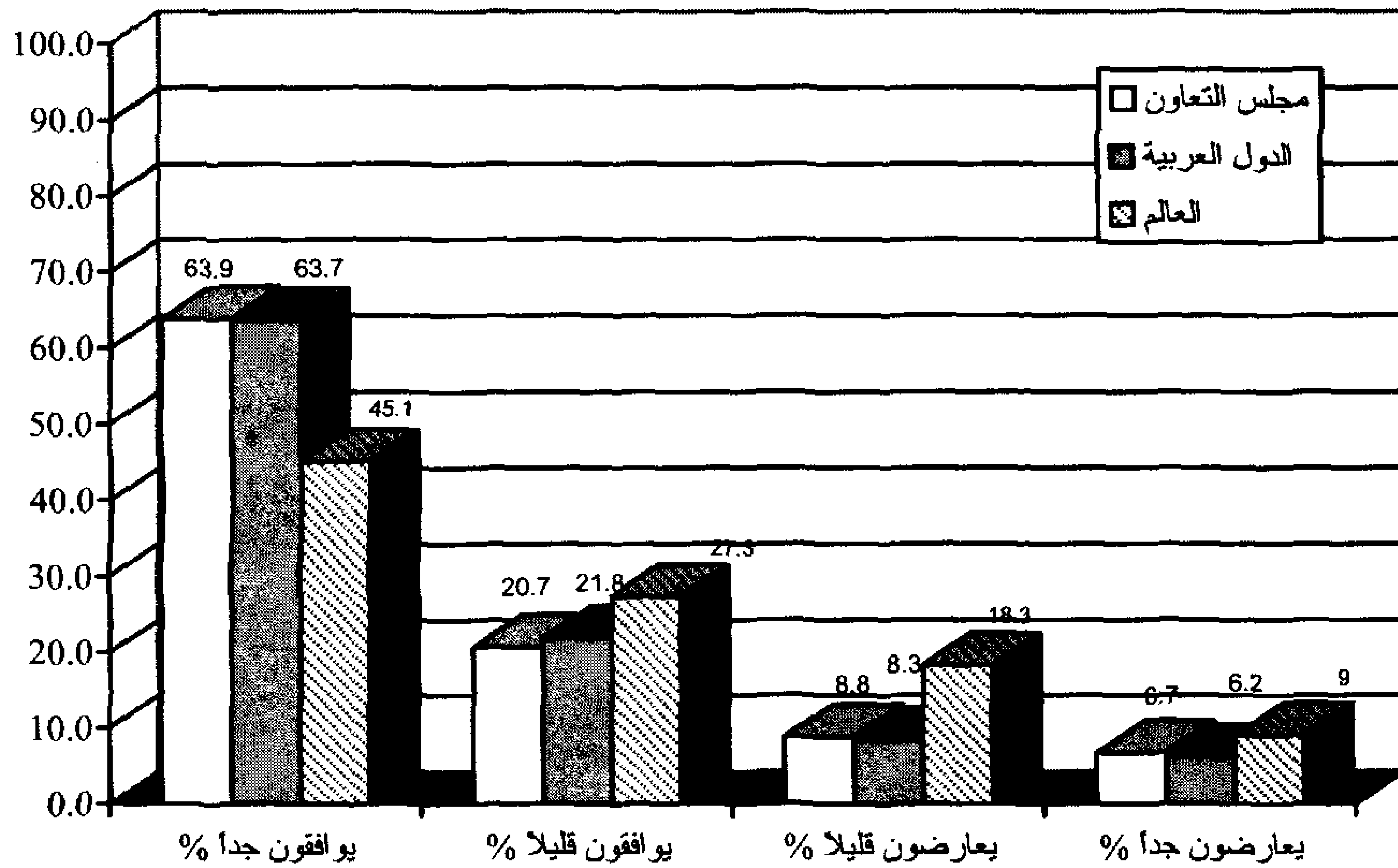


عند النظر في معدل الردود في دول مجلس التعاون، ومعدل جميع الدول العربية ودول العالم الأخرى المشاركة في التقويم، يتضح أن طلاب دول مجلس التعاون والدول العربية، يتوقعون أن يكون تعليمهم مهماً لسوق العمل، ويهيئهم لها بمعدل أعلى بكثير مما هو عليه في دول العالم، وعند البحث في التجارب ذات الصلة بسوق العمل في المدارس، نجد مؤشراً واحداً، هو درجة "ارتباط" دروس المدرسة بحياة الطلاب اليومية. (انظر الشكل 7-7)؛ وبعبارة أخرى، فإن جعل المحتوى الأكاديمي "حقيقياً"، هو إحدى السبل لربط المعرفة المدرسية بمهارات العالم الحقيقي وخبراته، وقد قيل: إن هذا النوع من الارتباط بين عالم المدرسة والعالم الحقيقي خارج المدرسة، يهيِّئ فئة الشباب للانتقال بسهولة كبرى إلى سوق العمل.

وكما يظهر من الشكل (7-7)، فإن دول مجلس التعاون، تضم طلاباً يقولون باستمرار: إن ما يتعلمونه في المجال العلمي له علاقة بحياتهم بشكل يومي، أو تقريباً بشكل يومي، وتتراوح ردودهم من أكثر من ثلث الطلاب في دبي إلى ما يقارب نصف الطلاب المشمولين بالإحصاء في عُمان، ويقول 42٪ من طلاب دول مجلس التعاون وسطياً: إن تعليمهم الرسمي يوفر لهم تجارب العالم الحقيقي، (والخبرات ذات الصلة بسوق العمل)، داخل الفصول الدراسية، وعند النظر في معدل الردود من دول مجلس التعاون والدول العربية المشاركة ودول العالم الأخرى، يتضح - مرة أخرى - أن طلاب دول مجلس التعاون والطلاب من الدول العربية يقولون: إنهم يختبرون داخل فصولهم الدراسية تجارب العالم الحقيقي، وهي التي يحتمل أنها ذات صلة بسوق العمل، بمعدل أعلى بكثير مما هو عليه الأمر في دول العالم الأخرى.

الشكل (7 - 7)

نسبة طلاب الصف الثامن الذين يوافقون على أنهم بحاجة إلى أداء جيد في المواد العلمية للحصول على العمل الذي يريدونه (TIMSS 2007)



وعند التمحيص في مستويات الإنجاز أخيراً، بحسب فئة الردود الخاصة بالتوقعات والخبرات، لا نجد أي تفاوت كبير بين دول مجلس التعاون والدول العربية، وهناك فرق واحد فقط بسيط، (ولكنه مهم)، وهو التباين في معدل الإنجاز الدولي بحسب فئة الردود؛ ومن ثم فلا يوجد؛ على سبيل المثال، تفاوت كبير في متوسط درجات المواد العلمية لطلاب دول مجلس التعاون الذين قالوا: إن لديهم آمالاً كبيرة في العلاقة بين المدرسة وسوق العمل، وأولئك الذي أبدوا آمالاً أقل؛ وكذلك هو التفاوت بين الطلاب الذين يعارضون قليلاً، ربط التجارب التي تُجرى في المدارس، أو الفصول الدراسية بسوق العمل، والذين يعارضون ذلك بشدة.

ضرورة التأهل للعمل في دول مجلس التعاون

ما الذي يكمن وراء ضرورة التأهل للعمل، إن كان ثمة ما يكمن وراءها؟ وبعبارة أخرى: ما المرجح تغيره بشأن ضرورة التأهل للعمل، والمزاوجة بين مؤسسات التعليم وسوق العمل؟ والمسألة الأساسية، هي احتمال كون الجمهور وصناع القرار سيناقشون جدياً في أي وقت، مسألة الارتباط بين التعليم والاقتصاد أو لا؛ الجواب السليم هو "على الأرجح لا"، إن هذه العلاقة راسخة وقد اتخذت الطابع المؤسسي في كل من التعليم وسوق العمل، بغض النظر عن التأثير الفعلي التقني أو التأثير العقلاني لكل منهما في الآخر؛ فأحد الأهداف الأساسية للتعليم مثلاً، إعداد جيل الشباب للحياة في المستقبل، ومن ضمنها المشاركة في سوق العمل والإنتاجية، أما حقيقة أن مستشاري المدارس - وهم الذين تُمثل مهمتهم بمساعدة الطلاب، على تحديد ما يجب عمله بعد تخرجهم في المدرسة - موجودون في كثير من نظم التعليم الوطنية؛ فهي دليل على الاهتمام الذي توليه المدارس والمربون لموضوع تنظيم سوق العمل.

وكذلك، تعمل سوق العمل على نموذج اقتصادي للعرض والطلب؛ وهذا يعني أن الشبان الأفضل "جاهزية"، يتمتعون بميزة المنافسة في سوق العمل؛ ولذلك، تعد سوق

العمل موضوع المؤهلات العلمية، والتحصيل العلمي، مؤشرين على مستوى جاهزية أفراد الشباب واستعدادهم للعمل، وغالباً ما يكون قادة الأعمال وممثلو القطاع الصناعي، أول من يدعو إلى الإصلاح التعليمي، عندما يشعرون بوجود تراجع في المجتمع أو اقتصاد الدولة؛ ولهذا السبب، فإن مبدأ التركيز على المؤهلات العلمية والمؤشرات والانتقاء، جميعها طرائق معروفة، يستخدمها أرباب العمل لاختيار الموظفين من جيل الشباب.[29]

ولعل إحدى النتائج ذات الصلة الكبرى بالسياسات، والمتعلقة بطموحات أفراد جيل الشباب وآمالهم في سوق العمل ومواقفهم من التحصيل والإنجاز العلمي، تقول: إنه في أواخر التسعينيات من القرن العشرين، زاد إدراك جيل الشباب، أهميةَ التحصيل العلمي الشخصي،[30] كما عثر هذا البحث على علاقة بين التحصيل والإنجاز العلمي المتوقع لدى الأفراد من فئة الشباب، وآمالهم في العمل المستقبلي؛ وهكذا، وبينما مايزال الجنس والعرق والطبقة من المؤثرات القوية في مواقف الشبان، حيال تحصيلهم العلمي وآمالهم في المشاركة المستقبلية بسوق العمل، فإن الأبحاث تشير إلى وجود علاقة بين التحصيل والإنجاز وتوقعات سوق العمل، وهي أمور منفصلة عن الجنس والعرق والطبقة.[31]

كما وجد بعض الدارسين، أن التحصيل الدراسي، مؤشر أفضل إلى الكفاءة المهنية حتى من الجنس، الذي كان في العادة من أقوى المؤشرات إلى الأداء في المجال الأكاديمي وفي سوق العمل،[32] وحتى عندما لا يكون موضوع التحصيل الأكاديمي أو التحصيل الدراسي، لدى الشبان، ملائماً لخلفيتهم؛ (أي الطبقة العاملة الشابة التي حققت النجاح في المدرسة برغم الصعاب)، فسيضع هؤلاء الشبان في نهاية المطاف، التطلعات التي تطابق مستويات تحصيلهم العلمي وإنجازاتهم،[33] وقد يعدل هؤلاء الشبان بالطبع، من طموحاتهم عند نضجهم؛ ويتجلى الدليل على ذلك في أحيان كثيرة، بتخفيض سقف التوقعات، بالنسبة إلى مستقبل المشاركة في سوق العمل، بين فئة الشبان الأكبر سناً، وعموماً، تكون توقعات الشبان الأكبر سناً بخصوص المشاركة في سوق العمل أقل من

طموحاتهم الأصلية، ولكن تفاؤلهم بهذه التوقعات المعدلة، يشير إلى نضجهم في هذا الصدد.[34]

ومادامت ضرورة التأهل للعمل جزءاً لا يجتزأ من عملية التعليم وسوق العمل، فيبدو أنها وجدت لتبقى، والسؤال المنطقي الآتي، هو: هل ستتغير مع مرور الوقت؟ وإذا كان الأمر كذلك، فكيف؟ تُركز التوقعات التعليمية في معظم الدول على المدارس؛ كونها ساحة لتدريب أفراد الشباب، وإعدادهم للمشاركة مستقبلاً في سوق العمل، وفي معظم الحالات؛ يعني هذا أن نظم التعليم الوطنية، تنحاز غالباً إلى نموذج التعليم ذي التوجه المدرسي، ومع ذلك، تميل النظم الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل إلى التحول مع مرور الوقت، ومعظم هذا التغيير في التأهل للعمل وسوق العمل، ناتج من كثرة التغييرات في مجال التكنولوجيا، وبالتزامن وهذه التغييرات الضرورية في سوق العمل، نتساءل: هل ستتغير طبيعة التعليم أيضاً، بحيث سينتقل تركيز التعليم الرسمي واهتمامه من المدارس إلى سوق العمل؛ ليكون ميداناً لتدريب الشبان وإعدادهم؟ وبعبارة أخرى: هل سيحظى نموذج التعليم الموجه للعمل بالمستوى الأبرز، ضمن نظم التعليم الوطنية عبر العالم في نهاية المطاف؟

خلال الفترة الممتدة بين أواخر الثمانينيات وأوائل التسعينيات من القرن العشرين، أيد الباحثون في مجال الانتقال من المدرسة إلى حياة العمل، نموذج التعليم الموجه نحو العمل؛ ليكون هو "مستقبل" التعليم، ولاسيما في الولايات المتحدة؛ فقد قال ستيفن هاملتون (1990، 1994)، وديفيد ستيرن (1988، 1992) – على سبيل المثال – معاً: إن مشاركة قطاع الأعمال في التعليم المدرسي، أو تكرار بيئة سوق العمل في المدارس، كانا أمراً ضرورياً لإعداد جيل الشباب بالشكل الكافي؛ للمشاركة في سوق العمل والإنتاجية، وعلى وجه الخصوص، تمت تزكية الأكاديميات المهنية؛ بوصفها النموذج الأنسب لدمج المدرسة بالعمل، وقد أخذت الأكاديميات المهنية نموذج التدريب المهني؛ للمشاركة في سوق العمل إلى حد كبير، من النظام الثنائي الذي يشمل المدرسة – العمل

(Beruffschulen)، في ألمانيا، ولكن نموذج الأكاديمية المهنية، لم يصبح توجهاً واسع النطاق في الولايات المتحدة أو أي مكان آخر خارج ألمانيا؛ فما السبب في ذلك؟ في النظام الثنائي، يبدو أن نموذج التعليم المهني الذي يقرن التعليم بالعمل، أحد أكثر الأساليب الممكنة فاعلية من الناحيتين العقلانية والتقنية، ومع ذلك، فإنه كثيراً ما يتم تجنب هذا الارتباط الوثيق، عندما يشارك أولياء الأمور والطلاب في اتخاذ القرار بهذا الخصوص.

حقاً! إنهم يختارون تحقيق مستويات أعلى من التحصيل العلمي، (غالباً ما يتم ذلك من خلال كلية)، في دراسات ذات عمومية كبرى؛ (مثل: الأعمال التجارية، أو الفنون الحرة)، بدلاً من انتقال أكثر كفاءة؛ (أي من انتقال مباشر)، إلى سوق العمل؛ ويعود أحد أسباب الاختيار غير العقلاني، في كثير من الأحيان للدراسة الأكاديمية العامة، بدلاً من سوق العمل، أو التعليم الموجه نحو العمل، إلى الطبيعة الخاصة بضرورة التأهل للعمل، نعم! كثيراً ما تكون القوة الدافعة نحو التعليم ذات طابع اقتصادي، ونعم! إن التوقع المستمر القوي، هو أن عملية التعليم، تعد جيل الشباب للمشاركة في سوق العمل، ولكن ضرورة التأهل للعمل، هي حتمية اقتصادية وضرورة ثقافية معاً؛ وهذا يعني أنه قد تم إضفاء الطابع المؤسسي على التوقعات والافتراضات العقلانية الاقتصادية التي تحرك عناصر عملية التعليم في الكثير من الدول، إلى درجة أنها أصبحت جزءاً من الثقافة الشعبية، بدلاً من العمليات الفنية المحددة التي يتعين اتباعها، لقد تهالكت العلاقة الديناميكية بين الأهداف الاقتصادية وفوائد عملية التعليم ضمن الثقافة العامة للتعليم المُمأسس الموجود في معظم الدول.

وقد تم في هذه الورقة، فصل النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بدقة؛ لأغراض المناقشة والتحليل، ولكن الواقع غير دقيق إلى هذه الدرجة؛ ففي الحياة اليومية للطلبة وأولياء الأمور وأصحاب العمل وغيرهم في سوق العمل والمجتمع، لا يقف الأمر عند التداخل بين هذه النواحي، بل غالباً ما يكون من غير الممكن التمييز بينها، وفي بعض الأحيان، تبدو الميزات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية معاً، وهي جميعاً متشابهة أو

مندمجة بسلاسة، بحيث تصبح إحداها هي الأخرى تماماً، وغالباً ما تكون الآثار الفردية بالمثل، أساسية للميزات الجماعية، بحيث لا يكون من الواضح للأفراد والمنظمات أو المؤسسات الجماعية معاً، معرفة من يستفيد ممن؛ هل يستفيد الفرد من الناحية الاقتصادية، عندما يكون اقتصاد المجتمع الأكبر قوياً، أو يكون اقتصاد المجتمع الأكبر قوياً، عندما يستفيد الأفراد من الناحية الاقتصادية؟

إن فوضى ضرورة التأهل للعمل؛ نتيجة حقيقة أن رابطة التعليم – العمل، نادراً ما تكون فنية وعقلانية؛ مثلما تقول السياسة العامة ووسائل الإعلام الجماهيرية، ولكن الثقافة التي تدعم القليل من الافتراضات المنطقية، تسمح بهذا النوع من الفوضى وتحتضنه، والثقافة نظام تتغلغل فيه المعتقدات والتقاليد والتوقعات المشتركة، في كل من عمليتي اتخاذ القرار: الفردية والجماعية؛ مثلما يحدث عند افتراض الرابطة بين التعليم والعمل، ويظهر الانعدام النسبي لجدوى السياسة العقلانية ذات الصلة بالتعليم والعمل، واضحاً في العمل العلمي الذي حاول التنبؤ بطبيعة عملية التعليم ومستقبلها، بالنسبة إلى العمل، والتعليم الذي يتكامل والعمل؛ فعلى سبيل المثال، يقول العالم الاقتصادي البارز مارتين كارنوي، في كتابه بعنوان المحافظة على الاقتصاد الجديد: العمل والأسرة والمجتمع في عصر المعلومات Sutaining the New Economy: Work, Family, and Community in the Information Era: إنه في "الاقتصاد الجديد"، لا بد من امتزاج العلم بالعمل، فيما يسميه هو: "شركات العمل المرنة"،[35] ويصف هذا المزيج على النحو الآتي:

يشكل التفاعل المعقد بين العمال ذوي التعليم العالي، وأولئك المستعدين لتعلم المزيد بسرعة، والاضطلاع بمهمات جديدة، والانتقال من وظيفة إلى أخرى، والمؤسسات التي تقوم بالممارسات المثلى، وتعزز زيادة المرونة من خلال التدريب العام، وتعدد المهمات واتخاذ القرارات لدى الموظفين، جوهر العمل ذي الإنتاجية العالية، في عصر المعلومات، أما شركات العمل المرنة، فهي بالضرورة شركات ذات خبرة، والتكنولوجيات الجديدة

– ومن ذلك فن المنظمة المرنة نفسها – لها النصيب الأوفر في الإنتاجية، عندما تعتمد على التعلم والتعليم؛ بوصفهما جزأين أساسيين من إجراءات العمل،[36] وهذا النهج مسوغ إلى حد كبير ومؤيد بقوة بالأدلة الموثوق بها، ولكن؛ مادامت ضرورة التأهل للعمل تتم؛ بوصفها جزءاً من التوقعات الثقافية الخاصة بالتعليم والعمل، فإن التفكير الرشيد ليس بالضرورة دقيقاً.

الحتمية الاقتصادية ذات الصلة بضرورة التأهل للعمل واضحة تماماً: كن مستعداً للمشاركة في سوق عمل تنافسية، وإلا فستواجه العواقب، ولكن الضرورة الثقافية تدحض العمليات التي يستعد الشبان من خلالها، وتشير الضرورة الثقافية إلى أن التعليم يسهم في الاستعداد الاقتصادي، ولكن طبيعة التعليم المناسب هي أيضاً، مقيدة بهذه الضرورة الثقافية، وبعضها لا علاقة له بالمنفعة الاقتصادية المباشرة، ولطالما كان التعليم على مدى قرون، مؤشراً للحالة الاجتماعية والامتياز، بغض النظر عن جدوى التعليم أو التعلم الذي يتم، من حيث هو جزء من التعليم المدرسي، إن أولئك الأكثر تعليماً، هم الأوفر حظاً؛ أما الأقل تعليماً فهم محرومون.

وقد عمل التوسع العالمي للتعليم الشامل، على ترسيخ هذا الاعتقاد؛ وكما أصبح التعليم الشامل سمة مشتركة بين الدول القومية في جميع أنحاء العالم؛ فقد أدى توقع أن كل فرد، سيحصل على بعض التعليم الرسمي على الأقل، إلى متطلبات تعليمية أو شروط مسبقة لكل وظيفة تقريباً، بل إن الوظائف التي لا تتطلب الصفات والمهارات أو المعرفة التي يوفرها التعليم الرسمي، أدت إلى ذلك؛ فعلى سبيل المثال، من السهل نسبياً في كثير من البلدان الصناعية على وجه الخصوص، العثور على أفراد ذوي تعليم عالٍ، يعملون في وظائف متدنية المهارة نسبياً، مقابل أجر منخفض، ولقد أصبح الحصول على وظيفة أمراً لصيقاً بالنموذج التعليمي أيضاً؛ فالتقدم يتطلب مثلاً – طلباً للحصول على وظيفة في معظم الحالات – أن يكون المتقدم متعلماً بما يكفي لملء استمارة الطلب الموحد، ومن العناصر الأكثر شيوعاً في استمارات الطلب هذه، (إلى جانب المعلومات الشخصية)، قسم

يطلب إلى المتقدم بيان تاريخه التعليمي بشكل تام، مع أسماء المؤسسات التعليمية التي تلقى تعليمه فيها، ومدة دوامه فيها، والمؤهل العلمي الذي حصل عليه.

ولذلك، من المحتمل أن تكون الصلة المفترضة بين التعليم والاقتصاد، من المميزات ذات القيمة الكبرى، والثبات الأكثر في ضرورة التأهل للعمل، وهي التي لن تتلاشى بمرّ الزمن، كما يقدم تعقيب كارنوي المذكور سابقاً، ملاحظة جيدة، حول الطبيعة المتغيرة للعلاقة بين عملية التعليم وسوق العمل، وبالفعل، فإن الشبان عموماً يحصلون على مستويات أعلى وأعلى من التعليم؛ مادام التعليم الشامل يتسع ويستقر عبر العالم، ولأن نموذجَ التعليم ذا المنحى المدرسي، هو النموذج السائد للتعليم الشامل في الدول، أينما كانت، وأن هؤلاء الشبان الأعلى تعليماً، هم - كما يقول كارنوي أيضاً - أكثر إنتاجية ومرونة وقدرة على التدريب، وأكثر ترجيحاً لأن يصبحوا صانعي قرار؛ ولكن، تبقى الحقيقة، وهي أن الكثير من الوظائف، يتطلب مهارات بعينها، وإذا لم توفر المدارس مهارات محددة خاصة بالوظائف، أو عمالاً أفضل بشكل عام، فسيظل هؤلاء الأفراد مضطرين إلى التدريب على المهارات الخاصة بعملهم، في مرحلة ما.

والحل الناتج للتدريب الخاص بالعمل لجيل الشباب المتعلم عموماً، هو محاولة غير مدعومة، وخطأ في سوق العمل؛ فانظر إلى شاب يود أن يصبح وكيل تأمين على سبيل المثال، نجد على مدى الكثير من المسارات المهنية، أنه ربما أصبح لهذا الشاب علاقة قوية بقطاع التأمين، عن طريق قريب له، أو صديق للعائلة، أو خبرته المكتسبة من الإعلام، ويُدرج الكثير من الشبان في هذه المهنة بهذه الطريقة، ولكن، ما الشأن لو قرر شخص ما فعلاً أن يصبح وكيل تأمين؟ كيف يصبح المرء وكيل تأمين؟ نعم! هناك تدريب محدد على قانون التأمين ووثيقة التأمين ومبيعاته وغير ذلك من الموضوعات، ولكن، هل يستطيع المرء أن يدخل مدرسة ثانوية أو كلية، ويتخصص ليصبح وكيل تأمين؟ الجواب عموماً "لا"؛ فإذن! كيف يصبح جيل الشباب شيئاً ليس له مساق تعليمي واضح؟ إن معظم أفراد هذا الجيل يقوم في البداية بالحصول على الشهادة الجامعية في أي مجال، وليس من

المطلوب أن يحصل على شهادته بمعدل محدد، بل أن يحصل عليها فقط، ثم يتقدم بطلب للحصول على وظيفة لدى شركة تأمين؛ بعضهم يدخل في مرحلة التدريب مباشرة ليصبح من وكلاء التأمين، وبعضهم الآخر يعمل مندوب تأمين، أو في أي فرع آخر من الشركة ليبدأ حياته المهنية فيه، ويتم معظم التدريبات الخاصة بالوظيفة - إن لم تكن جميعها - خلال العمل.

ولذلك، فإن الجدل بأن مستقبل الصناعة يكمن لدى "شركات العمل المرنة" القائمة على التعلم والتعليم؛ بوصفها جزءاً من إجراءات العمل، هو - إلى حد كبير - رواية لما هو موجود، ويقضي الشبان الآخرون الذين يتمون تعليمهم الأكاديمي العام، قدراً كبيراً من الوقت خلال سنواتهم الأولى في سوق العمل بالانتقال من وظيفة إلى أخرى؛ حتى يكتسبوا الخبرات أو المهارات الكافية؛ ليتأهلوا إلى عمل مجزٍ أكثر، (مالياً أو غير ذلك)، ضمن المجال الذي يختارونه، وغالباً ما يطلق على هذه المرحلة الانتقالية بين التعليم الرسمي والمشاركة بدوام كامل في سوق العمل اسم "التخبط"،[37] وهذه المرحلة هي من الأمور الأكثر سلبية لضرورة التأهل للعمل، من حيث نتائجها، والسؤال المطروح هنا، هو: هل من المحتمل أن تستمر هذه الظاهرة أو تتغير مع مرور الوقت؟ ومادام من المحتمل أن يستمر النموذجُ التعليمي ذو المنحى المدرسي، خلال المستقبل المنظور، فهل ستتحمل سوق العمل المسؤولية الكاملة عن تدريب الشبان الأفراد تدريباً خاصاً بالعمل، أو لا؟ هذا هو السؤال الأساسي، حول مستقبل ضرورة التأهل للعمل، وهو يتخطى الانتقال البسيط، من نماذج التعليم ذات المنحى المدرسي، إلى نماذج التعليم الموجه نحو العمل.

السؤال الرئيسي بخصوص مستقبل ضرورة التأهل للعمل، هو: هل سيكون هناك نموذج عمل، ذو منحى تعليمي أو لا؟ بتعبير آخر - بدلاً من السؤال: هل ستقوم المدارس بدمج التدريب والتحضير للعمل بشكل تام في مناهجها، أو لا؟ - هذا السؤال الرئيسي، يسأل: هل كان قطاعا التجارة والصناعة ذاتها سيصبحان مؤسستين تعليميتين.

إن تدريب الموظفين وتعلميهم، هما تجارة مزدهرة لكل من الأقسام الداخلية للشركات الكبرى وشركات الاستشارات والتدريب الخارجية؛ ولذا، يشغل التعليم والتدريب جزءاً كبيراً من النشاطات اليومية لشركات سوق العمل، ومع ذلك، مايزال هناك شيء مفقود؛ فإذا كان التدريب والتعليم لموظفي الشركات مثلاً، يتسعان بتلك السرعة، ويصبحا مألوفين في جميع شركات سوق العمل، فلماذا مايزال من المتوقع أن تقوم المدارس بـ "إعداد" جيل الشباب لسوق العمل؟ لماذا يظل عبء إعداد سوق العمل المستقبلية والإنتاجية، ملقى على كاهل المدرسة، بدلاً من انتقال مسؤولية إعداد الشبان للعمل، إلى القطاعين: التجاري والصناعي وحدهما؟

الفصل الثامن

التعليم العالي وسوق العمل العالمية للخريجين: الانعكاسات على دول مجلس التعاون

بروفيسور هيو لودر وبروفيسور فيليب براون

تتناول هذه الورقة، التغيرات التي طرأت على التعليم العالي على الصعيد العالمي، وعلاقته بالبحث والابتكار والتعليم، لدى الخريجين في سوق العمل العالمية، كما تستعرض العوامل التي قادت إلى تطوير "دوائر" تراتبية لمؤسسات التعليم العالي، تستند إلى السمعة العالمية، ويذكر أن هذه الدوائر، تقدم نموذجاً مختلفاً من التعليم، إزاء ما يتعلق بالمنهاج والمؤهلات وتكوين الشخصية، ويكمن المفتاح لفهم نشوء هذه الدوائر، في فكرة توحيد معايير التعليم العالي، وبعد الفراغ من وضع الإطار النظري، تتم دراسة الانعكاسات على سوق العمالة في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وإيضاح بعض استراتيجيات السياسات المبدئية.

توحيد معايير المعرفة في قطاع التعليم العالي

ثمة ثلاثة عوامل على الأقل، أسهمت معاً في توحيد معايير طرائق التعليم والمؤهلات؛ ومن ثم تكوين الشخصية في إحدى فئات مؤسسات التعليم العالي؛ وهي: حركة الطلاب بين هذه المؤسسات على الصعيد العالمي، والتغيرات المترتبة عليها وهي التي تستجيب لأجندة استهلاكية في مجال التعليم العالي، والطلب على نوعية معينة من خريجي الجامعات في سوق العمالة العالمية.

حركة الطلاب العالمية بين مؤسسات التعليم العالي

قام مارجنسون (2006)، بتوثيق النسبة المتزايدة بسرعة من الطلبة الدارسين حالياً فيما وراء البحار؛[1] فبالنسبة إلى الجامعات الغربية، ولاسيما في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وأوقيانوسيا، نجد أن الطلبة الأجانب يشكلون نسبة لا بأس بها من مصادر دخل قطاع التعليم العالي، وتعود جاذبية هذه الجامعات إلى شهرتها، وشيوع اللغة الإنجليزية التي غدت اللغة المشتركة للعولمة؛ وسيلة التعليم كذلك، ولكن علينا ملاحظة أن صورة السيطرة الغربية في سوق التعليم العالي، تشهد تحولاً سريعاً؛ لأن دولاً؛ مثل: سنغافورة قد وسعت قطاع التعليم العالي لديها، كما تزايد استثمار الهند والصين في النخبة من مؤسسات التعليم العالي.

وعلى أي حال، فإن الحاجة تدعو إلى وضع مرجعية للمعايير؛ لتحقيق الفاعلية في أداء السوق العالمية في مجال التعليم العالي، وهذا أمر ضروري؛ لضمان معرفة طلاب التعليم العالي نوعيةَ التعليم الذي يدفعون ثمنه، ويمكن - من ثم - الحكم على إمكانية المقابلة بين الشهادات الجامعية بين مؤسسات التعليم العالي، وهذا أمر يكتسب أهمية خاصة لمن يرغب من الطلبة في الدراسة للحصول على درجة جامعية عليا.

تضمنت دراسة جراهام روم (2000)، وهي التي تميزت ببعد النظر، ولقيت الكثير من التعليق والاهتمام، تحليلاً لعمليات وضع معايير مرجعية بين الجامعات عبر العالم؛ فبعد استعراضه الكيفية التي تم بها إقامة شبكات عالمية بين الجامعات؛ حيث مثل وضع المعايير عنصراً أساسياً داخل هذه الشبكات، قام بطرح نقطتين:

> فأولاً، أسهمت الشبكات العالمية للتأثير الثقافي، في إعطاء التعليم بين الدول شكله؛ بناء على العلاقات الإمبراطورية السابقة، والسيطرة الثقافية الراهنة للولايات المتحدة الأمريكية، أما ثانياً، فيعد استيراد السياسات أو التعلم بين الجامعات، جزءاً من هذه العملية، وتكتسب هنا القضايا المتعلقة بضمان الجودة أهمية خاصة؛ لأنها ترتبط أيضاً، بوضع المعايير.[2]

وهناك أيضاً، ضغوط إقليمية تصب في اتجاه وضع المعايير المرجعية؛ فعملية بولونيا* أو إعلانها في أوربا، كان حافزاً لمبادرات الاتحاد الأوربي الخاصة بالدرجات الجامعية عبر الجامعات؛ ومنها الدكتوراه الأوربية، بينما يرى إطار المؤهلات الأوربي، بحسب رأي يونج (2009)، أن قطاع التعليم العالي يشكل جزءاً لا يجتزأ من هذه البنية.[3]

ولكن الأمر المحتم تقريباً، هو أن وضع المعايير لن يعتمد على أحكام تقريبية تتعلق بقابلية المقارنة، قدر ما يتعلق بشكل المعرفة ومضمونها، وهما اللذان قد يخضعان للتعبير أيضاً.

النزعة الاستهلاكية وتوحيد المعايير

سعى كل من نايدو، وجاميسون (2006)، لدراسة أثر النزعة الاستهلاكية في التعليم العالي، وسبر حقل التعليم العالي، بحسب مفهوم بورديو** وتأثير موقع مؤسسة ما، داخل هذا الحقل في التعليم والتعلم.

وهما يقولان: إن الأدبيات في أمريكا الشمالية، تدل على أن الطلبة الذين يعدون أنفسهم مستهلكين، سينظرون على الأرجح إلى التعلم على أنه معاملة تجارية؛ ومن ثم فإن هوية الطالب - المستهلك، تعد التعليم حقاً من حقوقها (King, 1993)، كما يُنظَر إلى النجاح الدراسي؛ بوصفه "حقاً"،[4] وهما يعلقان على هذه العمليات؛ كما يأتي:

> هذه الهويات والذهنيات الجديدة... تتميز بإمكانية تحويل التعلم، إلى عملية تلقف (التقاط)، واستيعاب (فهم)، واستذكار (إعادة إنتاج)؛ ما يتصور الطلبة أنه سلسلة غير مترابطة من بايتات؛*** أي: (وحدات تخزين) المعلومات القصيرة والمحكمة.[5]

---

* عام 1999، اجتمع وزراء التعليم العالي الأوربيون بمدينة بولونيا الإيطالية، بمناسبة مرور 900 عام على إنشاء جامعة بولونيا، وأطلقوا إعلان بولونيا المعروف، حول إصلاح نظام التعليم العالي في أوربا، وتعد هذه المبادرة أكبر إجراء لعملية إصلاحية في تاريخ التعليم العالي؛ إذ إنها تهدف إلى توحيد نظام التعليم فيما يزيد على 4000 مؤسسة تعليم عالٍ، يتخرج فيها أكثر من اثني عشر مليوناً من الطلاب سنوياً. (المترجم، نقلاً عن مجلة المعرفة الأرشيفية، العدد 177).

** بيير بورديو (1 آب/ أغسطس 1930 - 23 كانون الثاني/ يناير 2002)، عالم اجتماع فرنسي، وأحد أبرز المراجع العالمية في علم الاجتماع. (المترجم)

*** البايت هو وحدة لقياس مساحات التخزين في الحاسوب. (المترجم)

كما أنهما يضعان نشوء هويات الطالب - المستهلك الجديدة هذه، ضمن سياق "حقل" التعليم العالي،[6] ويبنيان على ذلك، القول: إن أفراد الأسر الموسرة، الذين يتمتعون بثروة ثقافية مناسبة، ستجذبهم الجامعات الراقية، وتستقطبهم، ويقول مارجنسون (2006):

إن إنتاج السلع الموضعية بالضرورة، يجمع إلى المنافسة احتكار القلة وانغلاق السوق... وكلما اشتدت المنافسة الاستهلاكية قلت حاجة المؤسسات الراقية إلى خطب ود المستهلك بطرائق تقليدية.[7]

إن اقتران موقع الجامعات الراقية بنوع الطلبة الموسرين الذين تستقطبهم؛ معناه أنها تقوم بدورها تقريباً كما كان عليه الأمر في الماضي؛ حيث توفر التعليم الجامعي التقليدي.

واعتماداً على هذا السياق يقول نايدو، وجاميسون (2006): إن الجامعات الدنيا من حيث المستوى، ستقوم على الأرجح بتقديم مواد تعليم مسبقة الإعداد مثلاً، من خلال استراتيجيات التعلم الإلكتروني، وصيغ التقويم، وطرائق التدريس التي تحد من المهمات التي يحتاج الطالب إلى إنجازها؛[8] حيث يتم الإعداد المسبق للمعلومات "المنقولة"، وتقديمها في شكل نموذجي؛ وهذا الشكل النموذجي المسبق الإعداد ذاته من "إيصال" المعرفة، هو الذي يتم وضع معايير له وتقويمه بسهولة.

نماذج توحيد المعايير

يتضح بجلاء من المناقشة السابقة، أن هناك أشكالاً مختلفة من التعيير، غير أننا نركز هنا، على الأشكال المتعلقة بطرائق التدريس والمنهج والتقويم؛ فهي أولاً، تكمن في صميم الحكم على الانسجام بين البرامج الجامعية و"المعايير"، ولكنها كذلك، تحدد - أيضاً - أصناف المعرفة وأطرها،[9] بطريقة تحدد أساليب التفكير والإبداع التي تعد في الأهمية

القصوى بالنسبة إلى أغراضنا، ولكن، إذا كان التعليم الجامعي يتعلق بالشخصية، قدر ما يتعلق بالكفاءة، فلا بد من أخذ عمليات المشاركة في النشاط الاجتماعي التي ترافق طرائق وأصول التدريس والمنهج في الحسبان؛ فتوحيد المعايير يتعلق بـ "تربية الشخصية"، قدر ما يتعلق بالعملية التعليمية، وفي هذا السياق نود الإشارة - كما يفعل نايدو، وجاميسون - إلى أشكال التوصيل، أو النقل النموذجية المسبقة الإعداد، مقترنة بنماذج تقويمية يتم فيها تحديد دقيق لمعايير النجاح أو الواجبات، أضف إلى ذلك أنه غالباً ما يتم وضع أمثلة للواجبات أو الاختبارات على المواقع الإلكترونية، بحيث يستطيع الطلبة الممارسة أو التقليد، لما يمثل واجباً، أو اختباراً جيداً، والحقيقة أن ما يطلب إلى الطلبة القيام به، إنما هو أشكال آلية من التعلم لا تتطلب "إذناً للتفكير"، ويعد الإبداع والاستقصاء أمرين ثانويين بالنسبة إلى التقويم ومنح الشهادة،[10] أما تكوين الشخصية فهو يتعلق أيضاً باتباع أمور دورية، لا بالمغامرة المصحوبة بروح المبادرة والإبداع.

وينبغي تأكيد أن هذا لا يعني أن بعض الطلاب سيفتقر إلى الإبداع في تفكيره؛ إذ ثمة فرق كبير بين ما يتم تعليمه وما يتم تعلمه؛ ما يعنيه ذلك هو أن نجاح الطلاب لا يرتبط بكونهم مبدعين، ومن البدهي أنه من مصلحة بعض الجامعات - كما سيظهر لنا - أن نحدد طرائق التدريس والمنهج والتقويم بهذه الأساليب؛ لأن ذلك معناه مبدئياً، أن تؤدي إلى "ناتج" قياسي موثوق به.

ومما يخدم غرض هذه المقولة، أن توحيد المعايير لا يعني بالضرورة المناهج نفسها، أو جعل المناهج متشابهة، بل المهم هنا، الأسلوب التعليمي الذي يشمل المعارف "التي يتم إيصالها على دفعات" صغيرة الحجم، وأساليب التقويم المبنية على معايير ضيقة؛ وما يعنيه ذلك هو تعليم بأسلوب تفكير مخصوص، يمكن إثبات كفاءته ضمن نطاق محدد.

ويتطابق هذا التعريف وما نعده قوة ناشئة وقدرة مهمة في تطوير عملية التعيير، وهذا يرتبط بمتطلبات سوق العمالة العالمية التي نعمد الآن إلى مناقشتها.

سوق العمالة العالمية للعمال والخريجين من ذوي المهارات العالية[11]

يشير بحث براون، ولودر، وأشتون (2010)، وهو الخاص باستراتيجيات الشركات المتعددة الجنسيات بشأن المهارات العالمية، إلى نقطتين لهما صلة بموضوع هذه الورقة:[12] النقطة الأولى أن الشركات المتعددة الجنسيات - ماعدا الشركات الهندسية في بعض الدول - تستقطب اليد العاملة من الجامعات، ضمن إطار مواطني كل دولة، وهي تقوم على نحو متزايد بالاستقطاب من جامعات راقية، عبر الأطر الوطنية؛ لأن العمل المعرفي يشهد إعادة هيكلة؛ وهذا يوفر استقطاباً بين نخبة من "أصحاب المواهب"، وأولئك الذين تتطلب المعرفة الآن بالنسبة إليهم، قدرة على المشاركة في الإجراءات الدورية المرتبطة بنظرية تايلور الرقمية،* أضف إلى ذلك، أنه على الرغم من ازدحام السوق بالخريجين؛ نتيجة انتشار التعليم العالي الجماهيري، فإن الشركات المتعددة الجنسيات، تتشاطر الرأي بأنها في صراع؛ من أجل توظيف أفضل الخريجين الموهوبين.

والنقطة الثانية، هي أن المواصفات الشخصية والكفاءة الفنية، من الأمور البالغة الأهمية في عملية الاستقطاب، والاستقطاب هنا من الجامعات الراقية، لا يدل على الكفاءة الفنية فحسب، بل يدل أيضاً، على أن الدراسة في تلك الجامعات، تمثل دليلاً على التمتع بالشخصية المناسبة.

ويقودنا هذا إلى مسألة الفهم الأفضل "للشخصية"؛ ففكرة أن الشخصية يجب أن تتسم بالأهمية نفسها التي تتصف بها الأوراق الثبوتية أو المؤهلات، تتطلب الإلمام بخلفية حول نمو سوق العمالة العالمية.

إن المفتاح لفهم سوق العمالة العالمية، يُمثل بالاحتياجات من العمالة المتعلمة، وإجراءات الاستقطاب المعتادة، لدى الشركات عبر الوطنية، وتدل تقديرات الأمم

---

* نظرية تايلور أو (التايلورية)، نسبة إلى فريدريك تايلور الذي أسّس الإدارة العلمية، وهي التي سُميت باسمه (Taylorism)؛ وتستهدف هذه النظرية تكوين توجه علمي منظم، وتوظيف نتائج الدراسات؛ لغرض الاستفادة من الطاقة البشرية بأكبر حجم فعالية لتطوير الإنتاج. (المترجم)

المتحدة على وجود نحو 64000 شركة عبر وطنية، مقارنة إلى 37000 شركة في بداية التسعينيات من القرن الماضي، وتُكوَّن هذه الشركات عبر الوطنية من شركات أمّ وشركات أجنبية تابعة، تختلف في حجمها وتأثيرها، وقد استحدثت هذه الفروع الأجنبية لهذه الشركات ما يقارب 53 مليون فرصة عمل في أنحاء العالم،[13] وكان لدى شركة جنرال إلكتريك، أكبر أصول أجنبية عام 2003، بوجود 330 مشروعاً في الولايات المتحدة الأمريكية، وما يزيد على 1000 فرع أجنبي،[14] ومما يعكس الدور الرئيسي الذي تلعبه هذه الشركات في تشكيل الاقتصاد العالمي، أن ثلث التجارة العالمية ناتج من النشاطات داخل الشركات؛ حيث يتم بيع المكونات والمنتجات والخدمات والبرامج، بين الشركات التابعة ضمن الشركة الواحدة، وبالمقابل، يقدر أن ما يزيد على 60٪ من البضائع المستوردة من الصين عام 2005، مصدره من شركات ملكيتها أجنبية، قامت بنقل مصانعها إلى هناك؛ لزيادة هوامش أرباحها،[15] ويسيطر هذا التوسع غير العادي، على سوق العمالة العالمية؛ لاستقطاب خريجي الجامعات، وسوف نستخدم فيما يأتي، نتائج دراسة حديثة، حول استراتيجيات المهارات لدى الشركات المتعددة الجنسيات، في فهم طبيعة الطلب على العمالة من خريجي الجامعات.

الدراسة

تتضمن الدراسة 190 مقابلة، أجريت مع مديرين كبار في 20 شركة متعددة الجنسيات عاملة في ثلاثة قطاعات؛ هي: الإلكترونيات وتقنية المعلومات، والسيارات، والمالية، ومع كبار صانعي السياسات في الدول التي تمارس هذه الشركات فيها نشاطها؛ وحيثما أمكن، فقد تم – مع مرور الوقت – توزيع المقابلات بين مكتبها الرئيسي، (في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وألمانيا وكوريا الجنوبية)، ومكاتبها الفرعية في الصين والهند وسنغافورة، ويعد توقيت المقابلات مهماً؛ لأنه مكننا من قياس ما تبين أنه تغيرات سريعة جداً، داخل الشركات المتعددة الجنسيات، عبر الفترة 2004 – 2007، وقد أجريت 65 مقابلة مع صانعي سياسات، في سبع دول، تمارس هذه الشركات المتعددة الجنسيات

نشاطها فيها؛ وهذا الأمر مكننا من دراسة التغيرات التي طرأت على طرائق استفادة هذه الشركات من المهارات، والعلاقات فيما بينها، ومؤسسات التعليم والتدريب التي قدمت بعض المهارات التي تستخدمها.

توزيع العمالة في الشركات عبر الوطنية

إن الطريقة التي تتم بها إعادة هيكلة توزيع العمالة، داخل الشركات عبر الوطنية، في ضوء امتدادها العالمي، واستخدامها للتقنية، تسهم في تحديد الطلب على الخريجين.

وبدلاً من استخدام الشركات لسلم مهني، فإن من الواضح أنها تميز بين من تعدهم "موهوبين"؛ حيث يتم ترفيعهم عادة إلى مناصب إدارية متقدمة، ومن يتمتعون بالجدارة والولاء والالتزام، غير أنهم لا يمتلكون الصفات المطلوبة للمناصب القيادية، ويأتي تحتهم العمال الذين يقومون بأعمال روتينية.

وثمة سببان وراء هذه التغيرات: يتعلق الأول بأيديولوجية الصراع على المواهب، وهو الذي تسعى فيه الشركات لتحديد الموهبة المتميزة؛ لأنه يقال: إن الشركات العالمية الآن، بحاجة إلى سلسلة مهارات في المناصب القيادية، لم يكن عليها طلب، عندما كانت الشركات جزءاً من الاقتصادات الوطنية؛[16] ولذلك فإن مجموعات المهارات الجديدة التي تعد من حظ ثلة قليلة من "الموهوبين" فقط، تحظى بأجور أعلى، مقارنة إلى من يعدون "جديرين"، أو خاضعين لروتين نظرية تايلور الرقمية.

نظرية تايلور الرقمية

من الأخطاء الرئيسية التي يرتكبها صانعو السياسات، تجاه مفهوم اقتصاد المعرفة، أن الذين يصعدون سلم المؤهلات؛ ليصبحوا خريجين، يجدون في انتظارهم وظائف مثيرة للاهتمام، وعالية الأجور، غير أن ذلك يمثل إخفاقاً في فهم طبيعة الرأسمالية؛ فالابتكار

كان على الدوام، يتبعه توحيد المعايير،[17] وكانت التايلورية الرقمية هي الشكل الخاص الذي رافق الثورة الإلكترونية.

وتاريخياً، لم تأتِ الإنتاجية من خلال إعطاء الناس إذناً بالتفكير، وإنما نتيجة فرض حواجز أمام المبادرة والتحكم الفرديين، عن طريق توزيع شامل للعمالة، وبينما تضع إدارة العمال المعرفيين، مشكلات أمام المهنيين المتخصصين في الموارد البشرية، يوجد أيضاً، تحول رئيسي إلى ما سميناه التايلورية الرقمية؛[18] فإذا كانت حقبة الفوردية،* التي تميزت بـ "التايلورية الميكانيكية"، قد انطوت على تحويل العمل الحرفي، من خلال "الإدارة العلمية"، فإننا نشهد اليوم ترجمة العمل المعرفي إلى معرفة عملية.[19]

تسهم التايلورية الرقمية، في إمكانية ترجمة الابتكار إلى إجراءات روتينية، قد تتطلب درجة ما من التعليم، ولكن ليس الإبداع والاستقلالية في الحكم، وهما اللذان يرافقان اقتصاد المعرفة غالباً، ويتعين على الشركات التي ترغب في تخفيض التكاليف، أن تنتقل من العمل المعرفي إلى المعرفة العملية؛ أي من المعرفة المزاجية التي يمتلكها العامل ويطبقها إلى المعرفة العملية؛ حيث يتم تنسيق المعرفة وتبنيها، من حيث هي إجراء روتيني، بحيث تغدو متاحة عموماً للشركة، بدلاً من أن تكون "ملكاً" لعامل فرد.

وثمة طرائق كثيرة، يمكن من خلالها وضع نظرية التايلورية الرقمية موضع التطبيق؛ فهناك على سبيل المثال، شركة رائدة تنتج برامج تعالج معاملات بطاقات الاعتماد ودرجات الملاءة وتبيعها، تم توسيعها بسرعة كبيرة خلال العقد الماضي داخل المملكة المتحدة وخارجها معاً، من خلال عمليات الاستحواذ بصورة رئيسية، وقد قام رئيسها التنفيذي - في مقابلة له عام 2006 - بتحديد المشكلة الرئيسية للشركة، بأنها تتعلق بكيفية تشجيع موظفيه، (وهم في معظمهم خريجون جامعيون)، على الابتكار، وقد عدّ ذلك أمراً

---

* يشير مصطلح الفوردية، (نسبة إلى صانع السيارات هنري فورد)، إلى توسيع مبادئ الإدارة؛ لتشمل الإنتاج الكثيف المرتبط بالأسواق ذات النطاق الواسع.

أساسياً لاستمرارية نجاح الأعمال، حينما قاموا بتطوير منتجات لأسواق و"زبائن" جدد، أما اليوم فقد تغيرت المشكلة بصورة تلفت النظر؛ حيث حققت الشركة نمواً سنوياً بمعدل 25٪، وافتتحت مكاتب في دول العالم النامية والمتقدمة؛ ومنها: الصين والهند وبلغاريا، وقد طرأ تغير على الرئيس التنفيذي للشركة، ولم تعد القضية الرئيسية تحدد على أنها الابتكار، بل كيف يتم ضبط العمليات التجارية، وتقديم المنتجات البرمجية إلى السوق العالمية؟ وقد تم فصل العمل الإبداعي في صنع منصات وبرامج وقوالب عما يسمونه "المنطق التحليلي" الروتيني، ويقصر "الإذن بالتفكير" على مجموعة صغيرة نسبياً من العمال المعرفيين في المملكة المتحدة، أما العمل الأكثر روتينية؛ (أي تعديل المنتجات بما يتناسب ومختلف الأسواق والزبائن، ويطلق عليه أيضاً "العمل المضني")، فقد تم نقله إلى مكاتبهم في بلغاريا؛ (حيث يمكن توظيف خريجي جامعات بثلث التكلفة في بريطانيا)، والهند.

وثمة عاملان كامنان وراء هذه التغيرات في توزيع العمالة: أولهما التكلفة؛ فالمنافسة العالمية المحتدمة أولت ضغط التكاليف أهمية؛ ومن هنا، جاءت الحاجة إلى التحول من العمال المعرفيين إلى المعارف العملية، والعامل الثاني، هو امتلاك الشركات عبر الوطنية الموارد اللازمة لوضع رأس مالها البشري؛ حيث يكون أرخص وأكثر فاعلية، ويساعد توحيد معايير العمليات والبرامج، على جعل تكلفة إنتاج السلع أو الخدمات، في أخفض المستويات، مع بقاء الأمور الأخرى كلها متساوية، ولكن التوحيد المعياري لتقويم أداء الذين يتمتعون بالإذن في التفكير، في أنحاء المعمورة، يجعل بالإمكان وضع الموارد البشرية؛ حيث تكون أكثر فاعلية؛ ومعنى ذلك - على سبيل المثال - أنه يمكن إرسال خبير بحل مشكلات تقنية المعلومات في مدينة المكسيك، إلى بكين إذا كانت هناك مشكلة، ولديه أفضل المؤهلات لحلها.

وبالنظر إلى أن تركيز الشركات عبر الوطنية، ينصب على استقطاب أفضل الموهوبين وتنميتهم؛ لأنهم يعدون مفتاح النجاح للشركات في التنافس العالمي، فإن من المهم بالنسبة

إليها العثور، لا على ذوي المؤهلات الفنية المناسبة فحسب، بل على ذوي "الشخصية المتميزة" أيضاً.

استقطاب "الشخصية المتميزة"

قام إداريو الموارد البشرية التنفيذيون الذين أجرينا لهم مقابلات، بتحديد عدد من الكفاءات الأساسية البالغة الأهمية التي تنطبق على عملية الاستقطاب عبر الصناعات المختلفة، وهذه متأصلة في أهمية "المهارات الشخصية"؛ مثل: مهارات التعامل والاتصال، والعمل الجماعي، والفهم الدقيق للثقافات المتعددة، والنظرة المرنة ذات القدرة على التكيف، وقد تضمنت مقابلة مع مديري الموارد البشرية في شركة كهربائية عبر وطنية في كوريا، ملخصاً محكماً لهذه المتطلبات:

لكي تكون مديراً عالمياً، ينبغي أن تكون شبيهاً بالمترجم الثقافي، وفي رأيي، أن هذا في الواقع يتطلب الكثير من المهارات ذات الطابع الشخصي، وهي التي لم تكن موضع تركيز تقليدي من الإدارة الكورية، وأرى أن ذلك أمر ينبغي لنا أن نكون أكثر حنكة بشأنه، كما تعلم؛ بوصفك أكثر تنوعاً في تعاملاتك [هكذا]، وأكثر وعياً ومرونة... وكما يقول المثل المأثور: عامل الناس كما تحب أن يعاملوك؛ أي عامل الآخرين كما يحبون أن تعاملهم... وأرى أن ذلك، يتم من خلال تعلم المزيد، ولا يكون ذلك بالسفر إلى دولة فحسب، وكونك سائحاً، بل من خلال التعاطف.

من الواضح أن ثقافة الشركة عبر الوطنية وهويتها، كانتا بالغتي الأهمية لقدرتها على التعامل وثقافات وطنية متعددة، وقد انعكس ذلك من خلال صفات مطلوبة في الموظفين؛ مثل: القدرة على التعامل وثقافات متعددة، والتزام الثقافة المميزة للشركة، في الوقت نفسه؛ ونجد تفسيراً لهذا في مقابلة مع مصرفي عالمي في بكين:

> ليس أشخاص هذا النوع، هم وحدهم الذين يمتلكون قدراً كبيراً من المهارات الشخصية في القيادة والاتصال والتعامل والآخرين وما شابه ذلك، ولكن - أيضاً -

الأشخاص الذين يعرفون جيداً شركتنا وثقافتنا؛ لأن بنك (س)، يمتلك بالفعل، تاريخاً يصل إلى 140 عاماً؛ والسبب الذي يجعلنا قادرين على العمل بيسر وسهولة، هو توافر الثقافة الأساسية لدينا.

وقد علق مدير تنفيذي للموارد البشرية في شركة عبر وطنية رائدة في مجال الإلكترونيات، بقوله:

(س) في الحقيقة شركة تتمتع بثقافة قوية، على الصعيد العالمي؛ وليس معنى ذلك أن تكون شركة أمريكية أو شركة بريطانية أو شركة صينية، فنحن لدينا هذه الثقافة المتماسكة.

بينما تحدث مدير موارد بشرية، في شركة إلكترونيات أخرى، عن القيم المشتركة الضرورية:

لا يمكن أن تكون لديك مجموعة من... منظومات القيم أو نظام سلوكي في الهند، يختلف عن ذلك في أوربا... بل هو نفسه في مختلف أنحاء البسيطة.

كما تحدث مدير موارد بشرية، في شركة عبر وطنية بلغة مشابهة:

تسعى المؤسسة في الواقع لصهر الثقافات في بوتقة واحدة... والمأمول أن تستوعب أفضل ما في كل منها.

ذكر ألفيسون (2001)، أن هناك قدراً كبيراً من الغموض في الصفات المطلوبة للعمل المعرفي، وكذلك في الأحكام والآراء حول مثل هؤلاء العمال،[20] أضف إلى ذلك، أنه بينما يكون من المستغرب أن يطلب مديرو الموارد البشرية الصفات والمهارات نفسها، برغم اختلاف مواقعهم الثقافية، فقد تكون هناك - مع ذلك - تفسيرات ثقافية مختلفة لمعنى هذه الصفات والمهارات على الصعيد العملي، وعلى الرغم من ذلك، فإن هذه المصطلحات مفهومة، وما تشير إليه هذه البيانات، هو البحث داخل الشركات عبر الوطنية عن عمال محترفين، لهم هوية ثقافية جديدة، وكفاءات ثقافية معينة؛ وهذا حصيلة للشكل الجديد للتنظيم التجاري العالمي.

السمعة وتأثير قطاع التعليم العالي العالمي

هناك نقاط عدة ينبغي طرحها: أولاً، لا ينبغي لنا أن ننظر إلى التغيرات في القطاع الجامعي، على أن مصدرها هو سوق العمالة فحسب، بل إن ما نشهده - خلافاً لذلك - هو مسابقة جمال متبادلة بين الشركات عبر الوطنية والجامعات الراقية؛ فسمعة الجامعات الراقية تُعزز "بالوجهات" المرموقة لخريجيها، ثانياً، يمكننا رؤية نشوء هرم من الدوائر الجامعية العالمية، تحددها الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الحاضرون وسمعتهم؛ وهذا له أثر مباشر في عمليات توحيد هذه المعايير في التعليم العالي.

قبل الانتقال إلى تحليل هذه الدوائر العالمية، هناك بعض الملاحظات المعاكسة التي أثارها تحليل ستراثدي (2009)؛ إذ يذكر أنه من الصعب تحديد مصدر سمعة الجامعة؛ ومن ثم فليست الحال بالضرورة كامنة في أن تسهم الجامعات الراقية في الميزة التي يتمتع بها طلابها الموهوبون مسبقاً؛[21] ففي الوقت الذي كتبه فيه كانت لديه أولاً، شكوك في شأن العلاوة أو الزيادة في الأجور التي يمكن اكتسابها من الدراسة في جامعة راقية، لكن المؤلفات الحديثة العهد حول الجامعات في بريطانيا والولايات المتحدة، توضح بجلاء تام، أن العلاوة تعكس سلوك السعي وراء الريع لدى الجماعات الاجتماعية المعنية؛ ففي بريطانيا يقدر حسين، وماكنالي، وتلهاج (2008)، أن الطلاب المتخرجين في جامعات راقية، يكسبون ضعف أجور نظرائهم من المتخرجين في مؤسسات ذات مستوى أدنى،[22] وقد درس جولدن، وكاتز (2008)، العلاوة التي يحظى بها طلبة هارفارد في سوق العمالة؛[23] فوجدها مرتفعة، وبالنسبة إلى الذين يمارسون المهن في القطاع المالي، نجد أن هذه العلاوة بلغت نسبتها 195٪ من معدل دخل الخريجين في الولايات المتحدة الأمريكية، وتعد السمعة والسعي وراء الريع، وجهين لعملة واحدة، والفكرة لدى ستراثدي، تكمن في تركيزه على فهم المجالات الأساسية التي تجعل بالإمكان كسب العلاوات في بعض القطاعات؛ (مثل: القطاع المالي)، وبمستوى أقل في قطاعات أخرى.

أما إزاء ما يتعلق بالشركات عبر الوطنية، فمن الواضح أن لديها عاملَين على الأقل في استقطاب الموهوبين من النطاق الوطني المحدود، فهي توفر على نفسها تكاليف المعاملات المترتبة على عمليات البحث الواسعة عن المواهب، عندما تجدها في الجامعات الراقية، وقد ثبتت موثوقية مصادر "المواهب" هذه، وهذا أمر مهم؛ لأنها تتوقع من موظفيها أن يقوموا "بالأداء" من اليوم الأول؛ نظراً إلى ضغوط المنافسة العالمية.

الدوائر العالمية في التعليم العالي

جامعات النخبة

ستكون هناك دائرة جامعات نخبة، تضم جامعتي أكسفورد وكمبردج، وجامعات الولايات، ورابطة آيفي ليج* [شجرة اللبلاب] في الولايات المتحدة الأمريكية، والمعهد الأوربي للعلوم الإدارية في باريس وسنغافورة، وبعض المعاهد الراقية للإدارة والتقنية في الهند، واثنتين أو ثلاثاً من الجامعات الراقية على الساحل الشرقي للصين، ومن غير المحتمل أن تبذل هذه الجامعات، ما هو أكثر من التملق اللفظي لأشكال توحيد المعايير؛ لأن رفضها المشاركة في توحيد معايير المعرفة وطرائق التدريس، هو ما تتميز به، وهي في الوقت نفسه، لا تكتسب سمعتها وشهرتها، من التدريس مباشرة، وإنما من بحوثها، ولعل إنتاج فائزين بجائزة نوبل وبحوث رائدة، يعد أحد مفاتيح أبواب الشهرة، وقد تعرضت لنقاش وبحث مستفيضين؛ ذلك أن الجسور بين الجامعات، تبنى من خلال "السمعة".

الجامعات الموحدة المعايير

يمكننا أن نفترض – تحت هذه الدائرة – دوائر أخرى تؤمن بتوحيد المعايير للمعرفة، وقد سبق أن طرحنا فكرة أن أحد الدوافع المهمة للتايلورية الرقمية، هو أنها جعلت

* إشارة إلى ثماني مؤسسات خاصة للتعليم العالي، في الولايات الشمالية الشرقية من الولايات المتحدة، وهي معروفة بالتفوق الأكاديمي، والانتقائية في القبول، والنخبوية الاجتماعية. (المترجم).

بالإمكان نقل إجراءات الأعمال تحديداً؛ لأنها وضعت في صيغة موحدة المعايير، ويمكن أن نقول: إن عملية مشابهة لهذه، تتم في جامعات غير راقية؛ لتمكين الطلاب من التحرك عبرها، وتسهيل معايير الدراسة فيها على الطلبة، على أساس الأداء السابق.

الأمر المهم في هذه الدوائر ذات المستوى الأدنى، أنه حينما ننزل فيها إلى الأسفل، فإننا نتوقع تطابقاً أولياً بين ما يتم تعليمه أو إيصاله، وبين الطلب على أرباب المعرفة الذين سيقومون بعمل التايلورية الرقمية، والمؤكد أن الاتجاه نحو توحيد المعايير لا يتعلق بأسواق العمالة العالمية وحركية الطلاب فحسب، ولكنه نتيجة تضافر هذه العوامل.

إن أهمية هذه الفكرة الثاقبة تكمن في أنها تقود إلى التوافق ومتطلبات التايلورية الرقمية؛ فالتدريب المتلقى في مؤسسات التعليم العالي الموحد معيارياً، يزود بأنواع المهارات والميول تجاه المعرفة المطلوبة لهذا النوع من الأعمال.

إذا كانت هذه هي الحال، فإنها تثير سؤالاً طرحه مايكل يونج (2007)، حيال التمييز بين معرفة الأقوياء والمعرفة القوية؛[24] فالأولى تشير إلى المعرفة التي تفرضها الجماعات القوية على غيرها لمصلحتها هي، بينما تشير الأخرى إلى المعرفة المطلوبة؛ لكي يتمكن الأشخاص من فهم العالم، وهي التي يمكنها أن تساعد على التحرر.

ويُمثل مضمون هذا الوضع، بأن معرفة الأقوياء والمعرفة القوية، تكمنان في المؤسسات الراقية التي يسيطر عليها عموماً، أفراد الطبقة ذات الثراء الأكثر، في المجتمع، والمؤسسات الراقية هي التي تدرّس المعرفة القوية، وتسهم طرائق التدريس المتبعة، في توفير قدر كبير من حرية التعبير والإبداع.

إلى أي حد يمكن تطبيق هذه الفرضية على أجهزة التعليم العالي؟ هل نحن نوحي أن من المحتمل أن يكون هناك اقتراب من دوائر التعليم العالي هذه؟ من المهم هنا، ملاحظة أنه ليست جميع نظم الجامعات الوطنية، تأخذ قالب النظم السائدة في بريطانيا أو الولايات المتحدة أو الصين؛ حيث توجد بوضوح مؤسسات راقية واضحة المعالم، يمكنها أن تتيح

نفسها لهذا النوع من التحليل، ويمتلك بعض الدول، نظماً جامعية تراعي درجة عالية من المساواة؛ ومن الأمثلة على ذلك: ألمانيا ونيوزيلندة، على الرغم من بذل المساعي في كلتا الحالتين؛ للتمييز بين الجامعات بإجراءات مختلفة من الأداء؛ ومن ثم بواسطة السمعة.[25]

أثر ذلك في التنافس على المركز

إن النتيجة الضرورية للفرضية السالفة الذكر، هي اشتداد التنافس على المركز الذي تحتله المؤسسة، وعلى أساس الطبقة الاجتماعية.

فنظم التعليم العالي البريطانية والأمريكية تتفاضل بواسطة المؤسسة والطبقة الاجتماعية، وقد كان لظهور المزاد العالمي على الوظائف العالية المهارات، أثر في اشتداد التنافس؛ للوصول إلى الجامعات الراقية؛ لأن الذين يحظون بالدخول فيها، من ("الموهوبين")، هم وحدهم الذين يستطيعون تجنب حدوث مزاد عكسي (هولندي)،* على العمل المعرفي، وقد دلت الأرقام الحديثة للملف الاجتماعي - الاقتصادي للجامعات البريطانية، أن المنحدرين من أعلى السلم الاجتماعي - الاقتصادي، يسيطرون على الجامعات الراقية؛ فعلى سبيل المثال، نجد أن الجامعة التي حوت النسبة العليا من الطلبة من بيئات اجتماعية - اقتصادية عليا: (الزمر 1 و2 و3)، عام 2006/ 2007، كانت أكسفورد بنسبة 2.90٪، تليها كمبردج بنسبة 5.88٪).[26]

وينطبق الشيء نفسه في الولايات المتحدة؛ فقد قام باوين، وكيرزويل، وتوبين (2005)، بتوثيق حالات عدم المساواة في المشاركة في التعليم العالي بالولايات المتحدة

* المزاد الهولندي، هو نوع من أنواع المزاد، يبدأ فيه بائع المزاد بسعر طلب مرتفع، ثم يُخفَّض حتى يكون أحد المشتركين على استعداد لقبول سعر بائع المزاد، أو أن يكون هناك سعر محدد سلفاً (أدنى سعر مقبول للبائع)، تم الوصول إليه؛ ومن ثم فإن رابح المزاد، يدفع آخر سعر معلن، وفي بعض الأحيان، يستخدم المزاد الهولندي لوصف مزادات على شبكة الإنترنت يباع فيها الكثير من السلع المتماثلة، في وقت واحد، لعدد متساوٍ من مقدمي العروض العالية؛ حيث يبدأ البائعون العرض بالسعر الأدنى للسلعة الواحدة، وعدد السلع المتاحة للبيع، أما المشترون فيحددون سعر العطاء، والكميات التي يرغبون في شرائها، والمشترون الرابحون يدفعون الثمن نفسه لكل سلعة، وهو الذي يعد أقل عرض ناجح.

الأمريكية؛ وهناك أسباب عدة لذلك، ولكنها تشمل المعاملة التفضيلية لخريجي الجامعات الراقية، إلى جانب التكاليف المرتفعة،[27] وقد صلت تكلفة السنة الدراسية عام 2000، في الجامعات الكبرى الثلاث، هارفارد ويال وبرينستون، إلى 35000 دولار أمريكي، وهو مبلغ يمكن أقل من 10٪ من الأسر الأمريكية تحمله، وبحلول عام 2004، ارتفعت هذه التكاليف إلى 40000 دولار، وعلى الرغم من أنه كان هناك بعض المساعدات للطلبة الأقل غنى، فقد دفع أغلبهم الرسوم الكاملة، والأسر ذات المستوى الأفضل حالاً، يبدو أنها ذاتها استولت على المنح الدراسية المتوافرة، وفي هارفارد، كان الدخل الأسري لأغلب متلقي المنح الدراسية يفوق 70000 دولار، وكان ربعهم يفوق دخلهم 100000 دولار،[28] وعند ترجمة هذا، إلى نسبة رسوم الدراسة إلى دخل الأسرة، ولو في حال وجود حسم للأسر المنخفضة الدخل، نجد أنها ستدفع ما نسبته 49٪ من دخل الأسرة، وبالمقابل نجد أن نسبة رسوم الدراسة من دخل الأسرة للطلبة الذين لا يتلقون مساعدات؛ أي الذين ينتسبون إلى أسر غنية، هي 21٪.[29]

ومن غير المستغرب! أن نجد زيادة في نسبة تمثيل الأسر المسيطرة في الولايات المتحدة، من حيث الدرجات الجامعية، ولاسيما من الجامعات الراقية، وقد كتب ديفيد روثكوف (2008)، عن الطبقة الراقية الجديدة قائلاً: إن 30٪ من الرؤساء التنفيذيين للشركات الرائدة في أمريكا، درسوا في إحدى 20 جامعة راقية فقط، على رأسها ستراتفورد وهارفارد وشيكاغو،[30] ويقدر أن 91٪ لديهم شهادات جامعية، و47٪ يحملون شهادات عليا؛ الأمر الذي يجعلهم أفضل تعليماً من عامة السكان، وهو يوضح كيف تمثل هذه الجامعات الراقية، أساساً لإقامة شبكات بين الطلبة والخريجين؛ حيث أورد قائمة بعدد من الرؤساء التنفيذيين الرفيعي المستوى، ممن تخرجوا في كلية هارفارد لإدارة الأعمال عام 1979.

تطبيق هذا التحليل على دولة الإمارات العربية المتحدة ودول مجلس التعاون

لكي نحدد موقع دولة الإمارات العربية المتحدة ودول مجلس التعاون الأخرى في سوق العمل في هذا التحليل، نحتاج أولاً، إلى تحديد التحديات التي يتعين على علاقة

سوق العمل في مجال التعليم العالي بدولة الإمارات العربية المتحدة أن تواجهها، وهناك أربع نقاط ثابتة يمكن إيرادها:

1. هناك نقص كبير في توظيف الخريجين.
2. الرغبة في التوظيف في القطاع العام، بدلاً من القطاع الخاص؛ فالقطاع العام يقدم أجوراً أفضل وأماناً أكبر، أما العمل في القطاع الخاص فيكون - غالباً - ذا مهارة دنيا ويكون أقل أجراً.
3. يمثل انخفاض مستوى التوظيف للخريجين، تحدياً للفرد وللتخطيط الاستراتيجي للدولة أيضاً، وهناك سعي لتوسيع مصادر الثروة والدخل؛ للتقليل من الاعتماد على إيرادات النفط.
4. كانت هناك استثمارات أكبر في قطاع التعليم العالي، سواء إزاء ما يتعلق بنسبة تسجيل الفئة العمرية، والسعي لرفع مستوى جودة التعليم، ولكن مستوى الجامعات في دولة الإمارات العربية المتحدة، يبقى متدنياً؛ وفقاً لجداول الرابطة الدولية.

تتضافر هذه النقاط؛ لتوجد تحدياً كبيراً لدولة الإمارات العربية المتحدة، ولاسيما إذا وضعت ضمن سياق التحليل الوارد سابقاً، وهناك ملاحظات عدة جديرة بالذكر: أولاً، من المستبعد أن يقوم عدد كبير من الشركات عبر الوطنية بالاستقطاب من الجامعات الإماراتية؛ للأسباب المبينة سابقاً، ومن الممكن تماماً، أن تقوم هذه الشركات بتوظيف المواطنين الإماراتيين الذين تلقوا تعليمهم في جامعات عالمية راقية، ولكن هذا لا يتفق مع استراتيجية وطنية قائمة على اجتذاب الشركات عبر الوطنية، إلى المنطقة لكي تستخدم المواهب الوطنية.

ثانياً، إذا لم يكن هناك طلب قوي على عمل الخريجين من ذوي المهارات العالية خارج القطاع العام، فلن تتم معالجة المشكلات السالفة الذكر؛ وهذا يثير سؤالين متصلين

بالموضوع: كيف يمكن زيادة الطلب على الإماراتيين في القطاع الخاص؟ وكيف يمكن تحسين تعليم هؤلاء الخريجين؟

هناك استراتيجيات عدة، يمكن تبنيها؛ ففي سنغافورة مثلاً، تم تشجيع تنمية الإبداع، من خلال استراتيجية حاضنة تتولى استقطاب رواد وباحثين مبدعين؛ لصنع منتجات وتطويرها، وهناك استراتيجية أخرى، مأخوذة أيضاً من سنغافورة، تُمثل ببساطة بـ «شراء مختبرات أبحاث من جامعات أجنبية في مناطق متقدمة، وتُميز هذه الاستراتيجية بميزة تفادي دوائر التعليم العالي العالمية، من خلال شراء "مواهب" مختبراتية وبحثية فقط».

وفي سنغافورة، يمكن النظر إلى هاتين الاستراتيجيتين كلتيهما، على أنهما تعززان بعضهما بعضاً؛ إذ يمكن الربط بين القدرة البحثية الإبداعية الرائدة والبرنامج الحاضن؛ لتطوير تفاعل إبداعي، أما في دولة الإمارات العربية المتحدة، فإن فرص النجاح لهاتين الاستراتيجيتين التوأمين ذات احتمال أقل؛ لأنها لا تمتلك جامعات نخبة راسخة، ولا روابط بمجتمع الأعمال العالمي، بمعايير مقرات الشركات عبر الوطنية الشرق آسيوية، كما هو الشأن في سنغافورة، التي يمكنها تسهيل عملية نشر الإبداع وتنميته، وأخيراً، ليس في الدولة كادر من الطلبة البارزين في مجالات العلوم والرياضيات والتقنية؛ لبناء ثقافة متميزة في البحث والابتكار، إننا نضع هذه النقاط في أذهاننا، ونحن نتوجه لسياسة يمكننا بها التغلب على هذه العوائق، وإن كان إنشاؤها يتطلب بعض الوقت.

وتمثل إحدى طرائق معالجة هذه القضايا، بالنظر في إنتاجية الخريجين العائدين من جامعات في الخارج وتأثيرهم؛ ولكي نفعل ذلك، ربما يتعين علينا دراسة تجربة بعض الدول الصناعية الحديثة؛ مثل: تايوان والصين والهند، وينبغي تأكيد أن ما نطرحه – وهو اقتراح تجريبي – ما هو إلا سياسة ممكنة، يمكنها أن تعالج التحديات التي أوضحناها سابقاً، وهي ليست مطروحة، من حيث هي علاج شافٍ.

نبدأ بالقول: إن دولاً كثيرة في الشرق الأوسط، قد أرسلت مجموعات كبيرة من الطلبة إلى جامعات جيدة أو ممتازة في الخارج؛ فالسعودية مثلاً، لها حالياً نحو 80000 طالب في

الخارج، وعندما ننظر في تجربة دول صناعية حديثة أخرى، نجد أن طلبتها في الخارج، قد لعبوا دوراً مهماً في تطورها؛ ولكي نفهم كيف كان هذا ممكناً، فإننا بحاجة إلى النظر في تجربتها.

قامت أنّا لي ساكسينيان (2006)، بتوثيق المهن، وهي "المغامرون الجدد"، بحسب تسميتها؛ أي مهن الخريجين في العلوم والرياضيات والتقنية من دول؛ مثل: الهند والصين وتايوان، وبينت كيف أثر ذلك في تنمية قطاعات التقنية المتطورة في تلك الدول؛[31] ففي المرحلة الأولى، كان خريجو الدكتوراه من تايوان والهند، يتجهون غالباً لأعمال في وادي السليكون أو الطريق 128 على الساحل الشرقي؛ حيث يحصلون على خبرة في الأعمال، وإقامة اتصالات في حقل الصناعة، وفهم العملية الإبداعية، وقد أنتجت الشركات التي أسسها مهاجرون في وادي السليكون 52 مليار دولار، على شكل مبيعات في العقد المنتهي عام 2005، واستخدمت 450000 عامل؛[32] وقد قادتهم هذه التجربة، إلى استكشاف فرص لعقد صلات بأصحاب المشروعات الريادية، أو إقامة مؤسسات أعمال في أوطانهم، وفي حالة الصين، كانت تايوان هي نقطة الانطلاق؛ فقد أوجد هؤلاء الرواد الظروف التي تمكن الذين حصلوا على مؤهلاتهم في الولايات المتحدة الأمريكية، من العودة؛ لإقامة أعمالهم الخاصة بهم.

ومن غير المحتمل الآن أن يبقى المهرة من المهندسين والعلماء وأصحاب المشروعات الريادية، من الهند والصين وتايوان، في الولايات المتحدة الأمريكية، لقد بقي نحو ثلثي الأجانب الحاملين درجة الدكتوراه في العلوم والهندسة من جامعات أمريكية عام 2005، مدة عامين بعد التخرج؛ حيث تراجع عددهم، بعد أن كان يفوق نسبة 70٪ عام 2003، لكن الانكماش الاقتصادي وصرامة القيود على التأشيرات، جعلت أعداداً متزايدة من هؤلاء العمال الأجانب يعودون إلى أوطانهم،[33] ومما حفز هذه الزيادة أيضاً، في أعداد العاملين الرفيعي المؤهلات العائدين لشغل وظائف في شركات صينية وهندية النمو

الاقتصادي السريع، في هذه الدول، وهو الذي أوجد فرص أعمال جديدة وإمكانات بحثية داخل الجامعات الصينية والهندية.

وينبغي عدم المبالغة إزاء ما تدعوه ساكسينيان "توزيع الأدمغة"، لا "نزف الأدمغة"؛[34] فمازال الأكاديميون من أصول آسيوية، يشكلون 35٪ من أساتذة علوم الحاسوب والهندسة، و30٪ في الرياضيات، و20٪ في العلوم الفيزيائية والحيوية في الجامعات الأمريكية، ومع ذلك، فإنه عند أخذ الزيادة في القدرات البحثية في آسيا والشبكات في الجامعات الأمريكية في الحسبان، يكون بالإمكان فهم كيف نجحت الصين مثلاً، في المشاركة في مشروع الخريطة الوراثية البشرية في تسعينيات القرن الماضي؛ فقد تم استقطاب العلماء والمهندسين الصينيين الذين درسوا في الخارج إلى 20 معهداً في بكين وشنغهاي، وشكلوا قاعدة الخبراء الذين كانت تحتاج إليهم؛ للمشاركة في هذه الأبحاث الرائدة.

ثمة عوامل دفع وجذب في هذه العملية؛ فقد تلقى الطلبة الخريجون أولاً - ولاسيما طلبة الدكتوراه - تدريباً عالي الجودة في البحوث، اجتمع إليه بعد ذلك، الخبرة العملية في شركات التقنية العالية على الساحلين الغربي والشرقي، وفي الوقت نفسه، بدأت الحكومات وأصحاب المشروعات الريادية في تلك الدول، تطوير البنية التحتية لأجل البحث وفرص العمل.

انعكاسات السياسات على دولة الإمارات العربية المتحدة

إذا ما أخذنا في الحسبان تأثير الطلبة العائدين إلى دولة الإمارات العربية المتحدة ودول مجلس التعاون، فسنجد من الواضح أنهم حتى الآن لم يحدثوا أثراً في التنمية الوطنية كما حدث في شرق آسيا، وفي الوصفات الآتية؛ ترمي السياسات المقترحة إلى التصدي لهذه القضايا الثلاث: (1) إحداث أقصى تأثير للطلبة العائدين، من حيث التنمية الوطنية، (2) تطوير بنية تحتية، يمكنهم من خلالها إجراء أبحاث متطورة وتوفير فرص عمل، (3) الربط

بين (1) و(2)، وإحداث طلب في قطاع الإنتاج والتصنيع والتوزيع على الخريجين في القطاع الخاص.

تعد هذه الأهداف بالطبع طموحاً، ونحن لا نغفل حقيقة أنه ربما تمت تجربة عناصر هذه السياسات جميعاً، أو أنها بالفعل في بداية التجربة.

نحو إيجاد قطاع تقنية عالية المستوى

عندما نحلل التسلسل الهرمي للجامعات، يتضح لنا أن التحدي الذي يواجه أسواق العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، ومجلس التعاون، هو أن الحاجة تدعو إلى انتهاج سياسة تكون بمنزلة حماية احتياطية، (تشبه قاطع الدارة الكهربائية)، للتعليم العالي، وينبغي عمل الترتيبات اللازمة لتمكين مجموعات رئيسية من الطلبة من الوصول إلى الجامعات المرموقة ذات المستوى الأرقى، وقد استبعدنا في التحليل السابق خيار استيراد مختبرات رئيسية، وفرق بحثية من الخارج، وفي الوقت نفسه، ينبغي أن يعود طلاب البحث الذين تم ابتعاثهم إلى الخارج؛ لكي يكون لهم أثر في ثقافة الإبداع، ويقضي هذا الاقتراح اتباع استراتيجية؛ يتم - وفقها - استهداف مجالات معينة من البحث والابتكار العالميين، ويجب أن تكون المعايير الخاصة بمثل هذا الاستهداف، مبنية على الكيفية التي يمكن فيها لهذه المجالات أن تستحدث فرص أعمال عالية المهارة في مجال التنمية، وليس من المهم النظر إلى البحث والابتكار، على أنهما واحتان منفصلتان عن النشاط الاقتصادي السائد.

وبغية بناء ثقافة امتياز في البحث والابتكار، فإننا بالمقابل، نقترح إرسال خيرة طلبة البحث العلمي من دولة الإمارات العربية المتحدة، إلى مختبرات أبحاث رائدة، يتم تحديدها من خلال استراتيجية الاستهداف، وقد يكون ذلك بوضع هؤلاء الطلبة في هذه المجالات البحثية الإبداعية والمختبرات؛ بوصفها جزءاً من حزمة دعم أوسع من دولة الإمارات العربية المتحدة، والفكرة الرئيسية هنا، تكمن في أن هؤلاء الباحثين، لا يتم إرسالهم

بصورة معزولة، بل من حيث هم جزء من مجموعة يمكنها - عند العودة إلى الوطن - تشكيل فرق بحث رائدة، وفي هذه المرحلة ذاتها، يصبح استقدام باحثين وافدين لقيادة هذه الأبحاث أمراً عملياً ومجدياً.

إن الفكرة المتعلقة بالتركيز على فرق البحث، ذات شقين: تعزيز العائدات بطرائق لا يبدو أنها حققت حتى الآن، وإيجاد ثقافة للإبداع والتعلم، غير أن هذه الثقافة - كما أشرنا سابقاً - ستتطلب توافر بنية تحتية في جامعات دولة الإمارات العربية المتحدة، عند العودة إلى الوطن، وهذا ذاته، ينبغي أن يطلق حلقة، أو عملية فعالة، يمكنهما أن تعدّا دولة الإمارات العربية المتحدة فيها جذابة، بحيث يرتفع مستوى جامعاتها إلى مستويات التعليم العالي العالمية، وتبدأ في اجتذاب الاستثمار الأجنبي المباشر، وفي تشجيع ثقافة التميز في التعليم العالي في الوطن.

علينا تأكيد أن هذا، في الحالات المثلى، أحد الاقتراحات، غير أننا أوضحنا الأسباب التي تجعل هذا الاقتراح - من دون الاستراتيجيات الأخرى - عملياً ومجدياً، كما ينبغي أن نؤكد أيضاً، أن هذه استراتيجية متوسطة الأمد أو طويلة الأمد، ولن تؤتي ثمارها في الغد؛ لأن ترسيخ ثقافات التميز في البحث والإبداع تستغرق وقتاً.

الخلاصة

توضح وجهة النظر التي تبنيناها في هذه الورقة، أن هناك دوائر عالمية من التعليم العالي، عكست في أوجه رئيسية، التغيرات العالمية في سوق العمل العالمية، ولاسيما إزاء ما يتعلق بإعادة هيكلة قطاع العمالة في الشركات عبر الوطنية، وثمة عنصر رئيسي في دوائر التعليم العالي العالمية، هو تنمية الكفاءات الفنية والمواصفات الشخصية، وترتكز الدائرة العليا للجامعات الراقية على السمعة والشهرة في البحث والإبداع، وكذلك الطلاب الذين يدرسون في هذه الجامعات، والكفاءة الفنية التي تمكنهم من التفكير بصورة إبداعية،

بالإضافة إلى ضمان تكوين الشخصية، بالطريقة المبينة سابقاً، وتحت تلك الدائرة، توجد دائرة أخرى يتم فيها تشكيل الكفاءة الفنية، من خلال تقييد الفكر ووضع القيود على الإبداع والشخصية، ومن الواضح أن التغيرات المبينة في هذه الورقة البحثية، تشير إلى ضرورة حدوث تغيرات جوهرية في طبيعة نظم الجامعات وبنيتها، إزاء ما يتعلق بتوحيد معايير الدرجات الجامعية الممنوحة، وضمان الجودة، والمناهج، ويرتبط بعض هذه التغيرات باهتمامات الشركات عبر الوطنية، إزاء ما يتعلق بالبحث والابتكار، وكذلك مطالبها إزاء ما يتعلق بالمهارة والشخصية في سوق العمالة.

بعد ذلك سعت الورقة لتحديد الدروس والعبر التي يمكن استفادتها من ذلك، بالنسبة إلى سوق العمالة في دولة الإمارات العربية المتحدة، ودول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وهنا كان السؤال: كيف يمكن دولة الإمارات العربية المتحدة اقتحام دائرة التعليم العالي الراقي، إزاء ما يتعلق بالبحث والإبداع، وتطوير إمكاناتها كذلك في مجالات الأعمال التي تتطلب مهارة عالية في مجال الإنتاج والتصنيع؟ وقد تم إبداء الرأي بأن استراتيجيات كتلك المعتمدة في سنغافورة غير مناسبة في هذه المرحلة، وأن الحاجة تدعو إلى الأخذ برؤية بعيدة المدى، ترتكز على قدرات الطلبة الخريجين العائدين إلى الوطن، ويمكن أن تكون هذه الاستراتيجية واحدة من كثير غيرها، ولكنها تسعى بالفعل للتصدي للتحديات الرئيسية التي تواجه حالياً أسواق العمالة في دولة الإمارات العربية المتحدة، ودول مجلس التعاون الأخرى، ضمن السياق العالمي الذي أوضحناه.

الفصل التاسع

استراتيجيات الشركات العالمية ومستقبل سوق العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة

بروفيسور هيو لودر وبروفيسور فيليب براون

> تحتم توجهات التنويع - فضلاً عن التحديات الناجمة عن الزيادة المتنامية للسكان - على أبوظبي أن تطور جودة نظامها التعليمي، وأن ترفع معدلات حصول المواطنين وقوة العمل بصورة عامة على التعليم؛ للارتقاء بالاقتصاد إلى أعلى المستويات، كما تعد قوة العمل المتعلمة بشكل أفضل، هي المحرك الرئيسي؛ لمعالجة الانخفاض النسبي في معدلات الإنتاجية، وهو الذي يعانيه معظم مؤسسات الأعمال في الإمارة.
>
> الرؤية الاقتصادية لإمارة أبوظبي 2030[1]

اعتادت سياسات الحكومة الرامية إلى زيادة النمو الاقتصادي الوطني، وتحقيق المزيد من العدالة الاجتماعية، الاعتماد على الافتراضات الغربية، حول التعليم والتوظيف في اقتصاد المعرفة، وسنحاول أن نبرهن في هذا الفصل، أن هذه الافتراضات بحاجة ماسة إلى المراجعة؛ ويستند هذا الاستنتاج، إلى بحوث مفصلة، أجريت على مدى أكثر من عشر سنوات، حول الاتجاهات العالمية في مجالات: التعليم، والتكنولوجيا، واستراتيجية الأعمال، والسياسات الحكومية، في كل من الاقتصادات الناشئة والمتقدمة؛ وسيبين هذا الفصل، الخطوط العريضة للاتجاهات الرئيسية التي تعمل على تحويل الاقتصاد العالمي، يلي ذلك، تقويم الفرص والتحديات التي تمثلها، بالنسبة إلى بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وسوف نبين أن الثورة الاقتصادية والثورة الاجتماعية اليوم، توفران فرصاً جديدة لأفكار حديثة، ونماذج مبتكرة للتنمية الاقتصادية الوطنية، في الدول الأعضاء في مجلس التعاون، ولكنها تمثل أيضاً، التحديات

الرئيسية التي سوف تتطلب تغييراً تدريجياً في مجال بناء القدرات، إذا كـان سيتم تطـوير استراتيجية "تكوين مهارات"، قابلة للتطبيق لعام 2030.

سيناريو "الربح المتبادل" الغربي

في الاقتصادات المتقدمة، تشكل فكرة دخولنا "عصر رأس المال البشري"، جزءاً مـن مقولة السياسة التي تتوقع اقتصاداً تقوده المعرفة؛ اقتصاداً يـشغل فيـه معظـم الأشـخاص وظائف تتطلب مهارات عالية بأجور مرتفعة، كما رأى جاري بيكـر، وهـو الحـائز جـائزة نوبل في علم الاقتصاد، أن « رأس المـال البـشري يـشير إلى معـارف الأفـراد ومعلومـاتهم وأفكارهم ومهاراتهم وصـحتهم؛ إنـه عـصر "رأس المـال البـشري"... ويـرتبط النجـاح الاقتصادي للفرد، وأيضاً للاقتصادات جميعاً، بكيفية استثمار الناس لأنفسهم إلى حد كبير، بشكل فعال»؛[2] ومن ثم فإن من المفترض انتقال المجتمعات من التقسيم البـسيط للعمـل، إلى التقسيم المعقد؛ بفعل المعرفة العلمية التي تسرع وتيرة الابتكار التكنولوجي، وهذا ذاته يتطلـب تحـويلاً لنظـام التعلـيم - مـن التعلـيم الابتـدائي الجماهـيري إلى التعلـيم العـالي الجماهيري - حيث يزداد الطلب على العمال المهرة، وتقضي التقنيـات الحديثـة عـلى بعـض الوظائف؛ بفعل الأتمتة، وتوجد وظائف جديدة، تتطلب مهـارات عليـا؛ فيـؤدي هـذا إلى رفع مستوى المهارات في الوظائف الموجودة.[3]

ولا تُقصر أهمية نظرية رأس المال البشري، بالنسبة إلى الجدل حول الـسياسة الحاليـة، على قضايا رفع مستوى المهارات، بل تشمل نمط علاقة أوسع، بين المؤهلات والوظـائف والمكافآت، وقد تم استثمار قدر كبير من رأس المال السياسي، في فكرة أن "التعلم يـساوي التكسّب"، ولكنها أثرت افتراضات السياسة، حول فوائـد العولمـة، ولاسـيما بالنـسبة إلى العمال الغربيين، وفي هذا الصدد، من المعتقد بأن يؤدي صعود الاقتصاد العالمي القائم على المعرفة، إلى إزالة الكثير من أسباب الصراع والنزاع بين الأمم، ويتم عـرض عمليـة تحريـر التجارة؛ بوصفها فرصة "للربح المتبادل"، لكـل مـن الـدول الناميـة والـدول المتقدمـة؛[4]

فالنزاعات الإقليمية التي دفعت الدول إلى الحرب؛ سعياً وراء الأرض والثروة المادية، تصبح أقل أهمية، من حيث السلطة والامتياز والثروة؛ كما يقول ريتشارد روزكرانس:

> في الماضي، كانت القوى المادية هي المسيطرة في النمو والهيبة والسلطة الوطنية، أما حالياً فإن منتجات العقل هي التي تحظى بالأولوية؛ فالدول تستطيع نقل معظم إنتاجها المادي إلى أماكن تبعد آلاف الأميال، مركزةً انتباهها على البحث والتطوير وتصميم المنتجات على أرضها؛ والنتيجة هي شراكة جديدة مثمرة بين الدول التي تؤدي دور "الرأس"، وتصمم المنتجات، والدول التي تؤدي دور "الجسد"، وتقوم بإنتاج تلك المنتجات.[5]

يمثل هذا التحول من الحروب الدامية إلى حروب المعرفة، مرحلة عليا في التطور التنموي؛ حيث تتنافس الدول على الأفكار والمهارات والمعرفة التي تسهم في المصلحة الاقتصادية، من خلال التفوق الذكي على المنافسين الاقتصاديين، وتحتل المدارس والكليات والجامعات ومراكز الأبحاث ومراكز التصميم ومختبرات البحوث، موقع الصدارة في البحث عن ميزة تنافسية، وينعكس هذا، في المحاولات التي تقوم بها تلك المؤسسات حالياً؛ مثل: دراسات البرنامج الدولي لتقويم الطلبة، وهي التي تجريها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية؛ بهدف تطوير تدابير نسبية للجودة والأداء الأكاديمي، بالإضافة إلى التصنيفات الدولية للجامعات؛ كتلك التي وضعتها جامعة شنغهاي جياو تونج، ولم تعد جودة الطلاب الأفراد ضمن النظم المحلية، هي التي تخضع للقياس فحسب، بل جودة نظم التعليم والتدريب الوطنية هذه ككل.

خلفية البحث

يوجد نقص كبير في الأبحاث التجريبية الأخيرة على استراتيجيات المهارات الخاصة بالشركات عبر الوطنية، أو تلك التي تتبعها حكومات الدول الناشئة؛ ومنها: الصين والهند، برغم كثرة الكلام على العولمة واقتصاد المعرفة؛ ولذلك؛ تهدف أبحاثنا إلى تحديد الجدل الغربي حول اقتصاد المعرفة العالمي، في سياق مقارن؛ لقد أردنا معرفة كون

التفسيرات الغربية تلقى الدعم في أعمال كبرى الشركات عبر الوطنية، وفي الاستراتيجيات الوطنية للاقتصادات الناشئة أو لا؛ فهل يعرف صانعو السياسات في الاقتصادات الناشئة؛ مثل: الصين، والهند، دورهم في الاقتصاد العالمي؛ مثلما يعرفه المعلِّقون في الغرب؛ بوصفه عالماً مقسماً بين دول "الرأس"؛ مثل: بريطانيا، والولايات المتحدة، ودول "الجسد"؛ مثل: الصين التي تقدم علاقة جديدة منتجة لمصلحة كل دولة؟[6]

يقوم الدليل البحثي المقدم في هذا الفصل، بالمقام الأول على دراسة سبعة بلدان؛ هي: بريطانيا، والصين، وألمانيا، والهند، وكوريا، وسنغافورة، والولايات المتحدة الأمريكية، فقد أجرينا 190 مقابلة شخصية معمقة مع مسؤولي الشركات وصانعي السياسات فيها، وكان هناك 125 مقابلة مع مسؤولي شركات؛ منها: 105 مقابلات أجريت خارج المملكة المتحدة، و65 مقابلة مع صانعي السياسات، أجري ثلثاها أيضاً، خارج المملكة المتحدة، وقد أجريت المقابلات بين عامي 2004 و2007، وبالتزامن وهذه المقابلات التي أجريت مع كبار مستشاري السياسات في كل من هذه الدول، ركزنا على الشركات عبر الوطنية الرائدة، في أربعة قطاعات هي: قطاع السيارات، وقطاع الخدمات المالية، وقطاع الاتصالات، وقطاع الإلكترونيات؛ وثلث الشركات التي شملها هذا المشروع، تقع مقراته في الولايات المتحدة الأمريكية، ولكن تم تصميم المشروع؛ ليشمل شركات عبر وطنية من: الصين، وألمانيا، والهند، وكوريا، والمملكة المتحدة، وبتمويل إضافي من مركز المهارات والمعرفة والأداء التنظيمي (SKOPE)، أجرينا تقويماً إحصائياً مفصلاً عن التوجهات العالمية في مجالات: التعليم، والتوظيف، وسوق العمل، ولدينا الآن أموال إضافية؛ لإجراء دراسة متابعة على مدى 12 شهراً، خلال عام 2010، بدعم، من المركز المذكور أيضاً، وهو مركز ممول، تابع لمجلس البحوث الاقتصادية والاجتماعية في المملكة المتحدة.

نبدأ تحليلنا بوضع الخطوط العريضة، لأربعة توجهات مترابطة، سوف تستخدم؛ لتلخيص النتائج الرئيسية لبحثنا، ثم ستستخدم هذه التوجهات؛ لبناء نقاشنا للفرص والتحديات التي تواجه دول مجلس التعاون حالياً.

عولمة المهارات العالية

إن القول: إن الاقتصاد القائم على المعرفة يتطلب نسبة كبرى من القوة العاملة ذات التعليم الجامعي، من تلك التي يمكنها الحصول على فرص التعلم مدى الحياة، له أثر كبير في معدلات المشاركة في التعليم الجامعي، وبغض النظر عن الميزة الاقتصادية للتوسع في التعليم العالي، فقد حصل نمو كبير في جميع بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية؛ فكانت كندا، الدولة الأولى التي تحقق الهدف الممثل بدخول ما يزيد على 50٪ من الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و34 من الأعوام، إلى سوق العمل، وبأيديهم مؤهلات جامعية، تليها كوريا، التي حققت نمواً هائلاً في توفير التعليم العالي منذ عام 1991.

لكن دراساتنا تكشف أن هذا التوسع، لم يُقصر على الاقتصادات المتقدمة؛ فخلال عقد من الزمن تضاعفت معدلات الالتحاق بالجامعات حول العالم إلى حد كبير؛ لتقترب من 140 مليون طالب عام 2007؛[7] وهذا ينتج زيادة هائلة في المعروض العالمي، من العمال ذوي المؤهلات العالية، ومن القادرين على المنافسة بالأسعار مثل المعارف؛ فأعداد طلاب التعليم العالي في الصين، أعلى بكثير منها في الولايات المتحدة، ومن المرجح أن يزداد هذا الفرق مستقبلاً، وقد شهدت الهند توسعاً كبيراً منذ عام 1990، وهي تتبع خططاً طموحاً؛ تهدف إلى رفع الإنفاق الحكومي على التعليم، بمقدار أربعة أضعاف بين عامي 2007 و2012؛ ومن المرجح أن يجعلها ذلك، تتفوق على الولايات المتحدة، بالعدد الإجمالي للطلاب المسجلين في الجامعات.

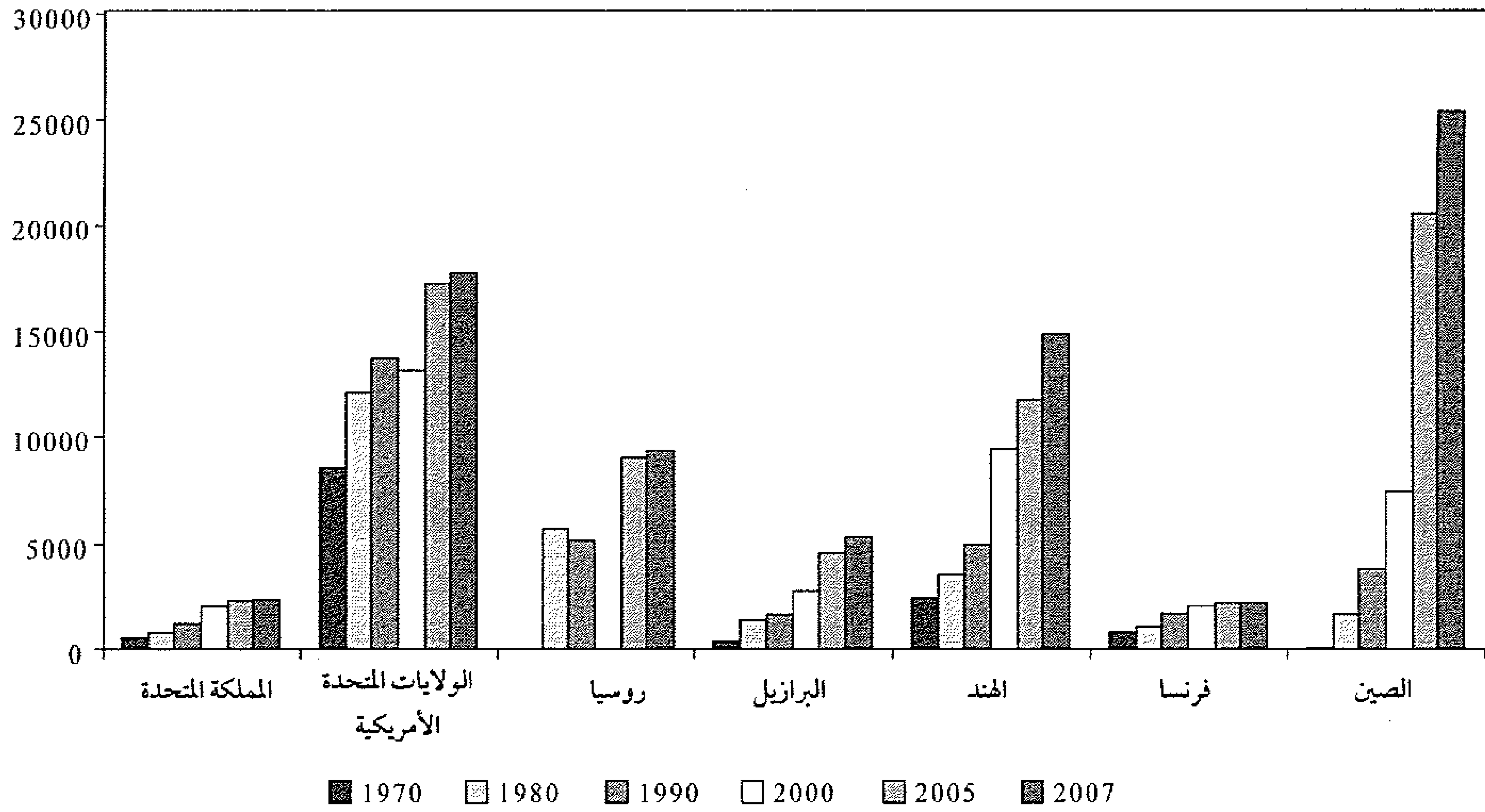
وبرغم أن جودة التعليم، سوف تتفاوت بين الدول التي تشهد توسعاً سريعاً في توفير التعليم، فإن القضية تكمن في أن آسيا، تفرز مهندسين وعلماء فيزياء، أكثر من أوربا وأمريكا الشمالية معاً، كما تنتج أيضاً، ضعف عدد المهندسين؛ ففي الولايات المتحدة، ما يقارب نصف الحاصلين على درجة الدكتوراه في الهندسة والرياضيات وعلوم الكمبيوتر، هو من الطلاب الأجانب، أما في المملكة المتحدة، فيشكل الطلاب المواطنون، أقل من

نصف عدد الحاصلين على شهادات الدراسات العليا في الفروع العلمية، وقد انخفضت أعداد الطلاب في مجال الكمبيوتر أيضاً، وهو الفرع الذي يشكل قلب قطاع التقنية العليا.

الشكل (9 – 1)

زيادة التعليم العالي في اقتصادات ناشئة واقتصادات متقدمة مختارة

(أعداد الطلاب محسوبة بالآلاف)



المصدر: تعتمد حسابات المؤلف على بيانات من البنك الدولي.[8]

وبرغم أننا بحاجة إلى التعامل والإحصاءات المقارنة المتاحة؛ بوصفها دلالات لا نتائج نهائية، فقد كانت قليلة، تلك الأدلة التي وجدناها في المقابلات، على أن الصين، أو الهند، كانتا راضيتين بأداء عمل "الجسد"، ضمن الاقتصاد العالمي، بينما عمل "الدماغ"، متروك للاقتصادات المتقدمة؛ مثل: بريطانيا، وألمانيا، واليابان، والولايات المتحدة الأمريكية؛ وبالمثل، فإن التوسع السريع للتعليم العالي في: الصين، والهند، هو أكثر من كونه مسابقة جمال؛ تهدف إلى اجتذاب الاستثمارات من الشركات الغربية عبر الوطنية، بل إن هذه الدول تستخدمه أيضاً؛ لإنشاء بنية تحتية للأبحاث العالية التقنية التي يمكنها أن تشكل نقطة انطلاق، نحو إيجاد أبطال من بين مواطنيها.[9]

ثورة الجودة - التكلفة

حاولت الشركات – وهي تحاول باستمرار – تحسين الجودة وتخفيض تكاليفها، إلا أنها كانت محاولات محدودة؛ بسبب المشكلات في تقديم سلع وخدمات عالية الجودة، في الاقتصادات الناشئة المنخفضة التكلفة، ومع أن المشكلات ماتزال قائمة، فقد حققت الشركات تضييقاً سريعاً لهوّة "الجودة"؛ وهذا يشكل تحولاً في طريقة تفكيرها في المعروض العالمي من المواهب، وتقوم المنافسة الجديدة على الجودة والتكلفة؛ فيشكل هذا تحدياً للافتراضات الغربية، حول الميزة التنافسية المتأصلة في الاقتصادات المتقدمة، في مجال النشاطات الاقتصادية ذات القيمة العالية، وهي التي تتطلب مهارات عالية.

وعلاوة على ذلك، فإن الرأي القائل: إن التنمية الاقتصادية المرتبطة بالتكنولوجيا، تعتمد على التطور الاجتماعي، في هيئة منظومات سياسية ديمقراطية وتوفير الرفاه الاجتماعي وارتفاع نصيب الفرد من الناتج الإجمالي المحلي، لم يتطرق إلى الأشكال المفرطة من التنمية غير العادلة، وخاصة في الاقتصادات الناشئة،[10] ويتم تغيير هيكل مؤسسات الأعمال كلياً، بحيث يصبح ذا مرونة كبرى؛ لأن الشركات - على الرغم من حاجتها إلى بنية تحتية مقبولة: (الطرق والمواصلات)، وإمدادات بعمال يمتلكون المعرفة والطموح، فهي قادرة على إنشاء "واحات أعمال"، تضم مصانع عالية التقنية، ومكاتب، ومنشآت للبحوث – في أماكن منخفضة التكاليف.

وفي خلال موجة العولمة الأولى في الثمانينيات والتسعينيات من القرن العشرين، بقيت النشاطات العالية القيمة جميعها، قريبة من القاعدة الرئيسية تقريباً، وكانت سلاسل القيمة العالمية، محدودة بالأعمال القليلة المهارات والمنخفضة القيمة، وقد جرب بعض الشركات عمليات البحث والتطوير والتصميم والتسويق التطبيقية؛ لتلبية حاجة السوق المحلية، من خلال الاستعانة بمصادر خارجية أجنبية، ولكن ذلك كان محدوداً وتدريجياً، وكانت إدارة الموارد البشرية أيضاً؛ (ومنها: إدارة المواهب)، مصممة؛ وفقاً لسياق محلي محدد،

ومقصورة، من حيث توريد عمال ذوي مهارات متوسطة وعالية؛ نظراً إلى اعتمادهم على التعليم، ونظم التدريب المحلية.

أما موجة العولمة الثانية الحالية، فتمنح الشركات مزيداً من التحكم في خيارات الحصول على المصادر، على طول سلسلة القيمة كلها، وتسعى الشركات لدمج الجوانب الرئيسية لأعمالها الخاصة بالموارد البشرية في السياق العالمي- ولاسيما إدارة المواهب - واتخاذ قرارات أكثر استراتيجية، وتتحدى أفكارهم المسبقة، حول ما يمكن عمله، وأين يمكن ذلك، ولاسيما من حيث الأعمال العالية المهارات والقيمة.

وهذا يؤدي إلى زيادة الضغوط على الشركات؛ لزيادة السرعة، وتخفيض تكلفة الابتكار، ولا يمكنها تجاهل الضغوط المنافسة للاستفادة من مصادر العمل الخارجية، باستغلال الفجوة بين الاقتصادات المتقدمة والاقتصادات الناشئة التي تتميز بتوافر العمال ذوي المهارات العالية والأجور المنخفضة فيها؛ وهذا يقود الشركات، إلى التركيز على "التفكير في المكان"، بحيث تشكك في دور ما يسمى بشكل مناسب، "المكتب الرئيسي"؛ بوصف ذلك مصدراً أساسياً للقدرات الفكرية للشركة.

ولتخفيض الفترة بين "ابتكار المنتج" و"بيعه"، يستخدم بعض الشركات، فرق تصميم تعمل طوال ساعات اليوم، وتتنقل في المناطق الزمنية، عبر آسيا وأوربا وأمريكا الشمالية؛ وليس الهدف من ذلك، تقليص الزمن بين ابتكار المنتج وتطبيقه وإطلاقه إلى السوق فحسب، بل تخفيض تكاليف الإنتاج أيضاً، من خلال الاستفادة من تدني مستويات الأجور، في معظم مناطق آسيا، «علينا - كما أخبرنا أحد كبار المسؤولين التنفيذيين في شركة ألمانية عالمية - تحفيز الابتكار، وتحقيق الريادة، بتكلفة معقولة... وعلينا، أن نحاول الحصول على المهارات العالية، بتكلفة معقولة ومرونة عالية».

يصعب الحصول على صورة دقيقة عن مستوى الاستعانة بمصادر عمل خارجية عبر البحار، وهي التي يمكن أن تأخذ أشكالاً شتى، ولكن مقابلاتنا، تفيد أن مستوى هذه

الاستعانة بمصادر أجنبية للوظائف التي تتطلب مهارات عالية، سيزداد أهميةً؛ لأن الشركات تكسب الثقة، والقدرة على إنشاء أعمال عالية التقنية، في اقتصادات منخفضة التكاليف؛ فقبل عام 2000، لم تكن هناك فعلياً، استعانة بمصادر خارجية؛ لأداء أكثر الأعمال تطوراً في الخدمات المالية، وحالياً، تشمل عملية ترحيل الأعمال مكتب العمليات التنفيذية، ومكتب العمليات الداخلية؛ ومنها: التحليل المالي، والبحث، وإعداد التقارير التنظيمية، والمحاسبة، والموارد البشرية، والتصميم الجرافيكي.

بينما تُقلص الاختلافات في الإنتاجية بين العمليات، في مختلف أنحاء العالم، نجد أن أجور الموظفين الغربيين وظروف عملهم - إضافة إلى ذلك - لم تعد هي المقياس العالمي؛ فلقد انجذب هذا المقياس إلى الاقتصادات العالية المهارات والمنخفضة التكاليف، بدلاً من اقتصادات غرب أوربا وأمريكا الشمالية، والشركات الغربية، ليست المسؤولة الوحيدة عن ضغوط التكاليف، بل تشاركها في ذلك، شركات من الاقتصادات الناشئة ذات الطموحات العالمية؛ ويبين بحثنا، أن الشركات الصينية والهندية، تصمم نموذجاً عالي القيمة ومنخفض التكاليف؛ في محاولة منها لدخول المنافسة والحصول على حصة في السوق العالمية.

صعود مبدأ تايلور الرقمي[11]

برغم تركيز السياسة على ابتكار أفكار ومنتجات وخدمات جديدة، فقد أدت قدرة الشركات على تطوير تقنيات جديدة؛ لتنظيم نشاطات العمل وتنسيقها، إلى بروز أجندة مختلفة، تشمل توحيد معايير الوظائف والأعمال، ضمن قطاع الخدمات، بالإضافة إلى نسبة متزايدة من الأدوار التقنية والإدارية والمهنية؛ وكما لاحظ جاي تيت، فإن «الثورات الصناعية هي ثورات في توحيد المعايير».[12]

إن عملية توحيد المعايير معروفة جيداً في التصنيع؛ حيث يمكن صنع المكونات القياسية نفسها؛ كالعجلات، وبطانات المكابح، والزجاج الأمامي للسيارة، في مصانع

مختلفة حول العالم، وشحنها؛ من أجل التجميع النهائي في مكان واحد، مع العلم أن المكونات جميعها، تفي بمعايير الجودة العالمية، وسوف يناسب بعضها؛ ويتيح هذا مرونة للشركات، بالإضافة إلى أنه يمكنها من تخفيض التكاليف، ويطبق المنطق نفسه حالياً، على وظائف قطاع الخدمات التي كان يصعب توحيدها سابقاً؛ بسبب عدم وجود مكافآت رقمية للمثقب الميكانيكي، ودليل التوجيه، والمكابس، والسفن، وهي التي تلزم جميعها؛ لإنشاء سلاسل توريد عالمية في قطاع التصنيع.

إن إمكانية تحويل العمل في قطاع الخدمات - أي العمل الذي لا يتطلب اقتراباً مادياً من الزبون أو العميل أو المريض، (برغم أن مفهومنا عما يمكن القيام به "عن بعد"، يُحوّل بفعل تكنولوجيا الاتصال الجديدة) - محدودة حتماً؛ مادامت المعرفة باقية في رؤوس الأفراد الذين يعملون بأساليب خارجة على المألوف، باستخدام مختلف نظم الكمبيوتر والبرامج التطبيقية، ولكن تكنولوجيات الاتصالات الموجودة لدينا اليوم؛ ومنها: القدرة على المعالجة الرقمية، وكفاءة شبكة الإنترنت، وتزايد عرض النطاق، (وهو الذي يحدد الحجم والسرعة لانتقال البيانات والمعلومات، أو البث المباشر للفيديو عبر الشبكة)، أوجدت إمكانية فعلية؛ لتطوير المعايير العالمية التي تخفض التعقيد، والتنوع التقني.

يشكل هذا، تحدياً للنظرة الراسخة بأن توحيد المعايير يقلص المرونة، وعندما تحاول الشركات دمج عملياتها عالمياً، فهي بحاجة إلى تطوير معايير مشتركة عبر الشركة، ونحن نرى حالياً، أن أسلوب لبنة البناء باستخدام معماريات البرامج ومكونات تقنية المعلومات التي يمكن إعادة استخدامها، هو أسلوب ذو كفاءة كبرى، في جعل الشركات هي ذات المقدرة على التكيف إزاء التغيير، وهو ما يمكنه أن ينطبق على النظم والعمليات والناس؛ وكما تقول نورا دينزل من شركة هيوليت باكارد: «فإن الوظائف وعمليات الشركات والتكنولوجيا، بدأت تصبح موحدة المعايير، وافتراضية، ومدمجة في "سلسلة توريد" تقنية المعلومات التي توفر الخدمات، بحسب الطلب، في المكان والوقت، وبحسب الكمية المرغوب فيها بالضبط من العميل»؛[13] وبتعبير آخر، تُمثل الفكرة بتحليل كل شيء إلى أدق

مكوناته الأساسية؛ ومن ذلك: أدوار العمل، ويمكن عندئذٍ، تحويل هذه المكونات إلى برامج، يمكن إعادة استخدامها، بحيث يمكن إعادة تشكيلها؛ استجابة لمتطلبات العملاء المتغيرة، أو المبادرات الاستراتيجية، أو ضغوط التنافسية.

تستخدم الشركات الاستشارية الرائدة، مصطلحات؛ مثل: "مصنع الخدمات المالية"، و"التصنيع"؛ لوصف عملية تحول قطاع الخدمات، وشركة أكْسِنْتشر كونسالتينج (Accenture Consulting)، من دعاة تطبيق «مفهوم التصنيع - تحليل العمليات والمنتجات إلى مكوناتها الأساسية التي يمكن إعادة توحيدها بطريقة خاصة وبصورة مؤتمتة - في البيئة غير الصناعية»؛[14] وبالمثل، يقول سوريش جوبتا:

> ...بتحليل العمليات التجارية إلى مكوناتها، بدأت شركات الخدمات المالية، النظر إلى كل مكون بشكل مستقل عن المكونات الأخرى، بينما تلجأ إلى الخيار الأفضل؛ للحصول على المصادر؛ (أي: الاستفادة من المصادر الداخلية في الشركة، أو الاستعانة بمصادر خارجية، وإيكال الأعمال إلى مصادر محلية داخل البلد، و/ أو أجنبية موجودة في الخارج... إلخ)، وإذا استمر هذا الاتجاه، فسوف تتطلع البنوك غداً؛ إلى أن تتصرف بأسلوب لا يختلف عن أي مصنع.

وهذا الشكل من أشكال الابتكار المؤسسي، في الطريقة التي تتبعها الشركات؛ للتوظيف، والطلب، والتسويق، والبيع، والتسليم، والتوزيع، وإصدار الفواتير، والحساب، مدفوعة بأحدث تقنيات المعلومات، وأفضلُ الخيارات، من حيث مكان الإنتاج، أو المشاركة، أو شراء السلع والخدمات، هو الذي يحدد رأسمالية المعرفة الحالية؛ وتبقى هذه التوجهات - وهي في مرحلة "التصميم" - مشابهة لعملية التصنيع في مطلع القرن العشرين، ومع أن المصنعين استغرقوا عقوداً في "الارتقاء والتحول"، من خلال توحيد المعايير، فمن المرجح أن تكون العملية أسرع بكثير، عند تطبيقها على وظائف قطاع الخدمات؛ لأن الجهاز الوحيد الذي تحتاج إليه، يناسب طاولة المكتب العادية.[15]

يقول هذا الجزء من تحليلاتنا: إذا كان القرن العشرون، قد جلب ما يمكن وصفه بمبدأ تايلور الميكانيكي الذي طبق في خط إنتاج شركة فورد - حيث كانت الإدارة تستولي على معرفة عمال الحرفة، وتصنفها، وتعيد هندستها على هيئة خط تجميع متحرك - فإن القرن الحادي والعشرين، هو عصر مبدأ تايلور الرقمي، وهذا، يشمل ترجمة عمل المعرفة إلى معرفة عاملة، من خلال استخلاص المعرفة، وتصنيفها، وتحويلها رقمياً إلى قواعد برمجية، يستطيع آخرون نقلها، ومعالجتها، بغض النظر عن مكان وجودهم،[16] يقول آنيل وويلسون:

> ... لن نحصل على الإجابة على التساؤل حول كيفية استخلاص المعرفة وتوزيعها بكفاءة، عن طريق توصيات، حول كيفية البناء والاستخدام لرأس المال البشري ورأس المال الهيكلي، بل تكمن الإجابة في قدرة مؤسسات المعرفة، على استخلاص المعرفة الشخصية المستترة تقريباً، وترجمتها إلى معرفة واضحة ومعرفة مصنفة، وإلى ما نسميه أصولاً وقواعد؛ وتشكل هذه القواعد، شكلاً من أشكال رأس المال الذي يشبه رأس مال الشركة البشري، ورأس مالها الهيكلي، ورأس مالها الاجتماعي، ورأس مالها المالي.[17]

وبرغم وجود بعض الشك في أن الشركات كثيراً ما تبالغ في الاستيلاء على المعرفة التي يتمتع بها الأشخاص الذين يستخدمون تفكيرهم؛ لكسب رزقهم، فإن التمييز بين التصور والتنفيذ، يرتفع إلى أعلى التسلسل الهرمي الوظيفي؛ لأن التكنولوجيات الجديدة، تمنح كبار المديرين والتنفيذيين، مزيداً من التحكم في العمال الآخرين ذوي "المعرفة"، في الشركة؛ كما يعني ذلك أن نسبة متزايدة من الوظائف الإدارية والمهنية التي كانت محمية سابقاً من إعادة التصميم والمنافسة الأجنبية - لأنها لم تكن ممكنة التداول - يعاد تصميمها حالياً؛ ومع ذلك، فمن الصعب أيضاً، توقع مدى قدرة هذه العملية، على تحويل الوظائف التقنية والإدارية والمهنية.[18]

ولذلك، يأخذ مبدأ تايلور الرقمي، شكل صراع قوى، ضمن الطبقات الوسطى؛ لأنه من المعتقد أن مكاسب الإنتاجية المستقبلية تعتمد على تقليص الاستقلالية وحرية التصرف لدى

أغلب المديرين والمهنيين؛ وهذا يشجع على تقسيم المواهب، بأساليب تحفظ "الإذن بالتفكير"، لنسبة صغيرة من الموظفين المسؤولين عن قيادة الشركة إلى الأمام، ولكن فقدان استقلالية المديرين والمهنيين، يظل مختلفاً إلى حد كبير، عن عصر مبدأ تايلور الميكانيكي؛ لأن تنوعهم الرقمي، يزيل الحاجة إلى الإشراف الدقيق والمتابعة اللصيقة، أما التحكم فيتم عن بعد؛ لأنه مدمج في البرنامج، بحيث تتم مراقبة النشاطات من مسافة بعيدة؛ وبالمثل، فإن ذلك لا يلغي أهمية تحفيز الموظف، أو الحاجة إلى مهارات جيدة في التعامل إزاء الزبائن؛ لأن توحيد المعايير اللازم؛ لتحقيق التكيف الموسع؛ لموافقة رغبات الزبائن [أو كما يسميه بعض الناس "تطويع المنتجات"]، مايزال بحاجة إلى شعور الزبائن، أنهم يحصلون على خدمة شخصية؛ وقد يسهم هذا، في استمرار الطلب على خريجي الجامعات، ولكن أدوارهم الوظيفية تختلف إلى حد كبير عن الوظائف التي كان يشغلها خريجو الجامعات التقليديون في الماضي.

عولمة إدارة المواهب

مع أن سيناريو "الربح المتبادل"، في اقتصاد المعرفة، يفترض علاقة خطية بين التعليم والوظائف والمكافآت؛ حيث من المتوقع أن يقلل التعليم العالي الجماهيري، تفاوت الدخل مع حصول الناس على وظائف عالية المهارات ومرتفعة الأجور، إلا أن الواقع أكثر تعقيداً؛ ففي أمريكا، وبريطانيا، ارتبط توقع التعليم العالي بزيادة في فوارق الأجور،[19] وهذه الفوارق لا توجد بين الخريجين الجامعيين وغير الجامعيين فحسب، بل ضمن القوة العاملة للخريجين نفسها، ويحتج فرانك، وكوك، بأن فوارق الدخل لا تنتج من التغييرات في توزيع رأس المال البشري - حيث قام بعض الناس بالاستثمار في التعليم والتدريب أكثر من آخرين غيرهم - فحسب، بل بسبب البنية المتغيرة لسوق العمل، كما أن العاملين في قمة الهرم الوظيفي - حتى ضمن الوظائف التي تتطلب تعليماً جامعياً - يحصلون على أجور غير متكافئة، فيما يطلق عليه فرانك، وكوك، اسم «الأسواق التي يأخذ فيها الرابح كل شيء»، وهما يحتجان بأن التغييرات في المنافسة المحلية والمنافسة العالمية، تجعل من «الأفراد الأكثر إنتاجيةً، أعلى قيمةً».[20]

وتتوافق هذه الحجة وحجة الاستشاريين من شركة ماكينزي، ممن أشاعوا فكرة "الحرب من أجل المواهب"،[21] ويحتج إد مايكل، وزملاؤه، بأن الاعتماد على المواهب ازداد إلى حد كبير طوال القرن الماضي؛ «ففي العقد الأول من القرن العشرين، كانت نسبة 17٪ من جميع الوظائف، تتطلب قوة عاملة ذات معرفة، أما الآن فإن نسبة 60٪ منها، تتطلب هذه القوة العاملة، وأما المزيد من العمال ذوي المعرفة؛ فإن هذا يعني أنه من المهم الحصول على مواهب كبيرة؛ لأن قيمة الفارق الذي يحدثه العمال ذوو المعرفة الكبرى – من حيث الموهبة – كبيرة»؛[22] ومهما كانت ميزات هذا الجدل، فإن جميع من تحدثنا إليهم تقريباً في: الصين، وكوريا، والهند، وسنغافورة، بالإضافة إلى الولايات المتحدة الأمريكية، وألمانيا، وبريطانيا، اعتقدوا بأنهم يخوضون حرباً؛ من أجل المواهب، وهي حرب عالمية على نحو متزايد.

لقد استخدم معظم الشركات، برامج موحدة لتنظيم الممارسات الخاصة بالموارد البشرية، في مختلف أجزاء العالم، وكان استخدام عملية التوظيف المبني على الكفاءة، واسع الانتشار، وقد ارتبط بأطر عمل مهنية "واضحة"، ولاسيما إزاء ما يخص الكوادر الإدارية والمهنية والتنفيذية، كما اتسع نطاق استخدام أدوات إدارة الأداء؛ للتمييز بين الموظفين ذوي الأداء العالي والأداء المتوسط والأداء الضعيف، كما تشير الدلائل إلى تزايد استخدام "المقاييس البشرية"؛ بوصفها وسيلة لتقويم الموظفين العاملين، في وحدات عمل مختلفة حول العالم، وبرغم أننا أجرينا المقابلات قبل الأزمة المالية العالمية التي حصلت على بعض زخمها من المنافسة على المهارات المتميزة، فإن هناك أدلة قليلة، على أن الشركات تعمل على تغيير أسلوب تفكيرها، بالمواهب، أو الأسلوب الذي يجب إدارتها به.

وهذا الأمر يعكس الطبيعة المتغيرة للمنافسة الاقتصادية جزئياً؛ لأن قيمة أي شركة لا تُحدد ببساطة "بقيمة" ما تنتجه، بل بسمعتها، أو رأس مالها، أو علامتها التجارية، وهي التي تكون محط تركيز، في طبيعة الخدمات التي تشمل: الاستشارة الإدارية، والصناعات الإبداعية؛[23] وكما قال ماتس ألفيسون:

> ... فإن غموض المعرفة، وعمل الشركات التي تركز على المعرفة، يعنيان أن "المعرفة"، و"الخبرة"، و"حل المشكلات"، تصبح إلى درجة كبيرة، من أمور التصديق والانطباعات وتداولات المعنى، وتظهر الافتراضات والتوقعات والسمعة والصور الممأسسة، بقوة في مفهوم منتجات الشركات التي تركز على المعرفة والقوة العاملة ذات المعرفة.[24]

وتنبع القيمة المضافة في الصناعات التي تركز على المعرفة؛ (مثل: الاستشارات، أو الخدمات المالية)، من العلامة التجارية للشركة؛ لرفع سعر معرفتها الاختصاصية، ولكن قيمة العلامة التجارية للشركة، لا تقصر على صورة السلع أو الخدمات التي تباع للزبائن حول العالم، وهي أيضاً، تتعلق بالقوة العاملة؛ وكلما كانت قيمة الشركة كامنة في الأشخاص الذين يعملون لديها، أرادت الشركة أن تبدو بمظهر الشركة التي توظف "الأفضل".[25]

ومن المفترض أن ينجذب الناس المتميزون إلى جامعات النخبة، أما الجامعات الرائدة، فهي التي تروج بنشاط لهذه النظرة؛ حيث أصبح التعليم العالي تجارة عالمية؛ فالعلامة التجارية للجامعات – إضافة إلى أعضاء الهيئة التدريسية – تشكل جزءاً لا يجتزأ من مؤسسة البحث الأكاديمي، وتعتمد المطالبات بمعايير عالمية، على جذب "أفضل" الأكاديميين، وتشكيل التحالفات بينها وبين جامعات النخبة في أماكن أخرى حول العالم، والعمل في الوقت ذاته، على تسجيل الأنماط "الصحيحة" من الطلاب، وتتبع الجامعات الاستراتيجيات نفسها، وهي المتعلقة بالسمعة مثل الشركات؛ لأنها نتيجة منطقية للمنافسة في السوق.

وباختصار، ومن دون استثناء تقريباً، لم تكن الشركات تقوم "بتقسيم" قوتها العاملة المثقفة، على أساس الوظيفة المهنية فحسب، بل على أساس "الأداء" أيضاً؛ في محاولة منها لتخفيض تكاليف العمل المعرفي، مع الاحتفاظ في الوقت ذاته، بما تعده المواهب المثلى، وفي سياق: العولمة المتزايدة، ومبدأ تايلور الرقمي، واتساع المهارات العالية، والعمال ذوي الأجور المتدنية من الدول النامية، تبتكر الشركات أساليب جديدة للمنافسة، على الأفكار المثلى، وتسليمها بتكلفة دنيا في الوقت ذاته، وداخل اقتصاد المعرفة الجديد هذا، نرى

الموظفين واقعين بين فكي الكماشة؛ حيث تحظى "المواهب المتميزة"، بقيمة سوقية عالية، بينما يجد العاملون الآخرون في الوظائف المماثلة، أنفسهم بشكل متزايد، ضمن منافسة تقودها التكلفة، سواء كانت محلية أو عالمية.

ما وراء مقولة سياسة اقتصاد المهارات العالية ذي الأجور المرتفعة!

تتحدى هذه التوجهات مقولة: اقتصاد المهارات العالية ذي الأجور المرتفعة؛ وقليلة هي الأدلة التي تؤيد ادعاء أن قيمة رأس المال البشري ستواصل الارتفاع؛ لأن الشركات الرائدة، تعيد هيكلة عملياتها العالمية؛ لتحصل على أفكار إبداعية بتكلفة دنيا، ومن غير المفهوم، كيف تنجح الاقتصادات الناشئة - ومنها: الصين، والهند - في اختصار عقود التطور التكنولوجي السريع في الغرب، بحيث تنافس على الأعمال العالية المهارات والمرتفعة القيمة؛ ومنها: البحث والتطوير، ومع تزايد المعروض العالمي من القوة العاملة العالية المهارات، فإن الكثيرين في الغرب، سيجدون أن مؤهلاتهم، تخضع لقوانين العائدات المتناقصة؛ لا لأن خريجي الجامعات في الصين، والهند، يفوقونهم ذكاءً، بل لأن الشركات تجد طرائق جديدة؛ للقيام بالأمور نفسها، بأساليب أقل، من حيث التكلفة.

إن شرح نظرية رأس المال البشري التي وجدت في سياق السياسة الرسمية، هي في رأينا منقوصة؛ لأنها تقوم على نموذج تطوري، سيستمر فيه الاستثمار في التعليم والمهارات بتحقيق عائدات متزايدة في سوق العمل، وقد اجتاز التوسع العالمي للتعليم العالي، الطلب على العمال ذوي المهارات العالية؛ وهذا، أوجد ضغطاً متصاعداً على دخول العمال المهرة في الاقتصادات المتقدمة، بالتزامن وبعض الضغط الصاعد على مستويات دخلهم في الاقتصادات الناشئة، وفي الوقت ذاته، هناك توجهات نحو الأسواق التي يأخذ فيها الرابح كل شيء؛ وهذا يكشف أن الأشخاص ذوي المؤهلات المتماثلة في الوظائف والمؤسسات والدول نفسها، يعانون تزايد الاستقطاب في آفاق المستقبل الوظيفي؛ وهذا يزيد حدة المنافسة على المناصب، ضمن الفئة المتوسطة.

ويفرض هذا أيضاً، تحدياً كبيراً على السياسة التي ليس في مصلحتها المصالح المتنافسة بين أساليب الشركات والأساليب الوطنية في تشكيل المهارات؛ ففي الماضي، كانت الشركات المتعددة الجنسيات، أسيرة نظم التعليم والتدريب الوطنية، جنباً إلى جنب مع منافسيها، ومع أنه من الممكن تحقيق ميزة تنافسية، من خلال التدريب في مكان العمل، فقد كان السياق الوطني، عاملاً أساسياً في تشكيل استراتيجيات الموارد البشرية للشركات؛ فإذا كانت الشركات تريد دخول الأسواق المحلية، فإنه لم يكن أمامها خيار آخر، إلا العمل داخل حدود النظام الوطني؛ لتكوين المهارات، ولكن تطور شبكات المهارات الاستراتيجية، مكّن الشركات من "خصخصة"هذه الاستراتيجيات، أو "عولمتها"؛ لأنها تستفيد إلى حد كبير، من خيارات الحصول على مصادر عالمية؛ ومنها: تحديد أماكن الأعمال العالية القيمة؛ كالبحث والتصميم؛ ومن ثم، فإن الدول القومية، تفقد السيطرة على العلاقة بين التعليم وسوق العمل، في وقت تزداد فيه وطأة توقعات السياسة، على نظم التعليم والتدريب؛ لتحقيق الازدهار الاقتصادي لجميع من عمدوا إلى الاستثمار، في رأس مالهم البشري.

لا تمثل هذه التوجهات تحدياً كبيراً لسياسة الاقتصادات الغربية فحسب، بل - بالمثل - لدول مجلس التعاون أيضاً؛ لأنها تسعى لتحقيق الازدهار والعدالة الاجتماعية، من خلال تخصيص جهودها في النمو الاقتصادي، وفي المناقشة الآتية، سوف نوضح بعض القضايا التي يثيرها هذا التحليل، إزاء ما يخص دول مجلس التعاون.

مسائل السياسة الخاصة بدول مجلس التعاون

عولمة المهارات العالية

تشير أبحاثنا إلى أن الحلول الخاصة بجانب العرض - وهي التي تتطلب مزيداً من الاستثمار في رأس المال البشري - من غير المرجح لها أن تحقق ميزات اقتصادية تنافسية؛ لسبب بسيط، هو: أن الكثير من الدول الناشئة - كما هو الشأن في الدول المتقدمة - يتبع

السياسات نفسها؛ وهذا لا يعني أن جودة التعليم، لم تعد بالأهمية الواضحة التي هي عليها الآن، ولكنه يسلط الضوء على تساؤلات، حول ما تتم دراسته؛ ومن ذلك: دور مواد العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات؛ ومهما كان الشكل الذي يأخذه الاقتصاد الذي تحركه المعرفة في المستقبل، فإن التعليم العالي الجودة في مواد العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، سيكون أمراً مهماً، إن لم يكن حاسماً.

كما تثار تساؤلات جديدة، حول ماهية التعليم "الأساسي"، والتعليم "المتوسط" والتعليم "العالي"، في الدول الخليجية، وليست هذه مسألة ممثلة بوضع معايير دولية؛ سعياً لتحسين معايير التعليم ككل فحسب، بل إنها تنطوي أيضاً، على مسائل: الهوية والدين والمواطنة؛ فكيف يبدو "المواطن الفعال" في المستقبل، بحاجة إلى الانفتاح على الخارج والداخل أيضاً، في عالم يتميز بمزيد من العولمة؟ وما تركيبة المهارات الملموسة (التقنية)، والمحسوسة (الاجتماعية والتواصلية)، المرغوب فيها في تشكيل الشخصية؟

هناك شبه توافق عالمي، على أن التنمية الاقتصادية الوطنية، تعتمد على إيجاد المعرفة البناءة وثقافة الابتكار؛ ولكن إلى أي مدى تستطيع نظم التعليم في دول مجلس التعاون أن تفرز مفكرين "مبتكرين"، و"مبدعين"؛ حيث تُركز طاقات الطلاب على النجاح في المنافسة على المؤهلات؟ عندما تكون الأولوية للتركيز على الحصول على المدارس والكليات والجامعات المثلى؛ وتكون النتيجة سعياً حثيثاً للحصول على شهادات، ربما ليس لها أي علاقة بالمتطلبات الفعلية لسوق العمل، أو (حيث يكون التركيز أساساً على وظائف القطاع العام)، نجد من الصعب إيجاد الفضاء الاجتماعي اللازم للأساليب المبتكرة، في: التعليم والتعلم والعمل.[26]

ولهذه الأسباب، يجب أن تكون الاستثمارات الجديدة في التعليم والتدريب، جزءاً من استراتيجية واسعة النطاق؛ تهدف إلى زيادة الطلب على العمال ذوي المهارات المتوسطة والعالية، وإصلاح سوق العمل، وقد قال الدكتور مجيد بن محسن العلوي، وزير العمل في مملكة البحرين مؤخراً: إن نحو 80٪ من الوظائف في منطقة الخليج، تحتاج إلى مستويات

منخفضة نسبياً، من التدريب على المهارات، ويبين هذا الدليل، أن توطين الوظائف في القطاع الخاص، يجب أن يتم بالتزامن والترافق، إزاء إيجاد فرص عمل جديدة للعمالة ذات المهارات المتوسطة والعالية.

ولا يمكن تحقيق هذا التحول، إلا من خلال التدخل "الفعال" للحكومة، أما بالنسبة إلى الدول الأخرى، فيجب أن تكون الحكومات ذات ذكاء أكثر، في فهم الثورة الحالية التي تعيد صوغ الاقتصاد العالمي، وفي تطوير استجابة مشتركة للسياسة العامة، تشمل المؤسسات: التعليمية والاقتصادية والاجتماعية، ومؤسسات سوق العمل.[27]

ومن ثم، فإن بناء القدرات؛ من أجل حكومة "فعالة"، أمر حيوي؛ لأن دراساتنا تبين أن المهارات، تشكل مصدراً لميزة تنافسية فقط، عندما تكون جزءاً من استراتيجية متكاملة للتطور الاقتصادي الوطني، ويتطلب بناء حكم ذكي، مستوى خبرة دولية أفضل؛ وهنا، يمكن أخذ العبرة من الدول التي لها تاريخ في تنظيم الخبرات الدولية؛ لإثراء السياسة الصناعية؛ فعلى سبيل المثال، تمتلك حكومة سنغافورة – من خلال مجلس التنمية الاقتصادي – نظاماً متطوراً لتجميع المعلومات، عبر وكالاتها الموجودة ما وراء البحار؛ حيث يوجد نظام منهجي لتزويد مداولات السياسة بالمعلومات، حول التوجهات التكنولوجية والتجارية والاقتصادية، وتساعدها القدرات المدربة، في النظر إلى مصادر الحكومة؛ بوصفها وسيلة لصوغ قوى السوق أو استخدامها إياها؛ لتسهيل تحقيق أهداف السياسة،[28] وهذا النظام في دول مجلس التعاون يتطلب نوع معلومات عالمية أفضل بكثير، ونظاماً يضمن الاستفادة الفعالة من تلك المعلومات، ويربطها بالمعرفة المطلوبة؛ لتطوير البنية الأساسية للمهارات.

ثورة الجودة - التكلفة

يمثل انخفاض تكلفة "الجودة"؛ بفعل الابتكار التكنولوجي، وتزايد قدرة الصين، والهند، على النجاح في الاقتصاد العالمي؛ على أساس المنافسة بالتكلفة المنخفضة، فرصة وتحدياً، بالنسبة إلى دول مجلس التعاون.

ووفقاً لنماذج التنمية الاقتصادية الغربية، كان من المتوقع أن تركز الاقتصادات الناشئة، على الأعمال التي يؤديها "الجسم"، قبل أن تتطور ببطء نحو الأعمال التي يؤديها "الرأس"، مروراً بمراحل التنمية الاقتصادية،[29] ولكن تحديات ثورة الجودة – التكلفة، رسخت أفكاراً حول النموذج التطوري للتقدم الاقتصادي والميزة المقارنة؛ وهذا يؤيد رأي جيرشينكرون القائل: إن التخلف الاقتصادي النسبي، ربما لا يمنع الاقتصادات الناشئة، من اجتياز المنافسين الاقتصاديين الأكثر ثباتاً، بإيجاد البدائل لما يعد – غالباً – الشروط الأساسية؛ لتحقيق معايير الجودة العالمية؛[30] ومن ميزات التخلف الاقتصادي: عدم وجود إرث صناعي؛ حيث يمكن الشركات والمناطق والدول، أن تدمج تكنولوجيات، وممارسات عمل جديدة بشكل سريع، والاستفادة من انخفاض تكاليف العمل.

وتتطلب طبيعة نموذج العمل "الشامل" المبين سابقاً، ونطاقه، المزيد من الدراسة، ولكن هذا يدل على وجود إمكانية لدى دول الخليج؛ للانتقال فوراً إلى قمة النشاطات الاقتصادية؛ ومنها: البحث والتطوير، وهو سيعتمد على تطوير قدرة البحث، وعلى الشركات القائمة الراغبة في "رفع مستواها"؛ لأنها عالقة داخل شبكات عالمية، من الشركات والجامعات والمؤسسات البحثية الرائدة، وسوف تتطلب رعاية حكومية فاعلة، وليست هذه المهمة سهلة؛ لأن الحصول على التزام أصحاب العمل أمر صعب، ولاسيما في عالم يوفر لهم خيارات متزايدة، من حيث تحديد الأماكن لأعمالهم البحثية، وبرغم ذلك، سيستمر انجذاب الشركات، إلى المناطق التي تحتل صدارة الإنتاج المعرفي؛[31] ولذلك، يمكن الاستفادة من مختلف المبادرات الرامية إلى إنشاء مراكز البحوث المرتبطة بجامعات عالمية رفيعة المستوى؛ بوصفها قوة لجذب الشركات الأجنبية، وبناء الشركات المحلية، ولكن مما لا شك فيه، أن تكاليف العمالة المرتفعة نسبياً في الخليج، ولاسيما للمواطنين، سوف تجعل من الصعب، استقطاب استثمارات شركات ما وراء البحار، وتوفر في الوقت ذاته، إمكانية تأسيس أعمال جديدة؛ للارتباط بسلاسل القيمة العالمية.

ويُمثل التحدي الآخر، بكيفية تجنب فروق الدخل المتزايدة والفقر في الولايات المتحدة، وبريطانيا، وعلينا – باختصار – أن نطرح السؤال الآتي: الجودة بأي سعر؟ هل

تستطيع دولة الإمارات العربية المتحدة أن تجد طرائق، تضمن امتداد فوائد التنمية الاقتصادية إلى ما وراء "واحة الأعمال" التي يستغل بعضها نقطة ضعف الموظفين الذين قد يواجهون انخفاض الفرص الفعلية لإيجاد وظائف بديلة؟ وهذا، يثير تساؤلات مهمة، حول منافع النمو الاقتصادي؛ لأنه إذا وجدت التقنية العليا، جنباً إلى جنب مع انعدام التقنية، فلن تصمد - عندئذٍ - العلاقة المفترضة بمعظمها بين الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية؛ ما لم تكن هناك رغبة سياسية في المضي قدماً، نحو ازدهار مشترك، والمشكلة في دولة الإمارات العربية المتحدة إلى حد ما، مختلفة عن تلك التي تواجه أمريكا، وبريطانيا؛ لأن القضية الرئيسية، هي: كيف ننشئ للمواطنين اقتصاداً فعالاً قائماً على القطاع الخاص، من دون تفاقم مشكلة الظلم في الدخل، وهي المشكلة التي حاولت الدولة تخفيفها؟

مبدأ تايلور الرقمي

يمكن شركات المستقبل النموذجية، أن تتكيف وسوق العمل التي تعمل بحسب الطلب، كما هي الحال بالنسبة إلى العمال الوافدين في دولة الإمارات العربية المتحدة، وفي الوقت ذاته، يمكن أيضاً أن يُحَدَّ من الطلب على العمال ذوي المهارات العالية؛ لأن مبدأ تايلور الرقمي، قد يحد أعداد الموظفين الممنوحين إذناً بالتفكير، بنسبة صغيرة من موظفي النخبة المسؤولين عن دفع عجلة الأعمال إلى الأمام، ويعملون بالتساوي، جنباً إلى جنب مع عمال ذوي مؤهلات جيدة، في وظائف تتوافق أكثر ومبدأ تايلور، وماتزال هذه العملية، في مرحلة مبكرة في الكثير من الشركات، كما أشرنا سابقاً، ولكننا نستطيع تمييز ثلاثة أنواع من العمال ذوي المؤهلات المعرفية؛ هم: المطورون والمنفذون والموظفون المبرمَجون [الذين يعملون؛ وفقَ برامج محددة لهم]، وتشمل فئة المطورين ذوي "الإمكانات العالية" و"أفضل العاملين"، ممن لا يشكلون عادةً في أي شركة، أكثر مما بين 10٪ و15٪ من القوة العاملة التي حصلت على "الإذن بالتفكير"، وهي تشمل الباحثين وكبار المديرين والاختصاصيين... إلخ، أما المنفذون فهم مكلفون "بتطبيق" المعرفة، أو الإجراءات، أو تقنيات الإدارة الموجودة، أو "تنفيذها" بمساعدة البرامج غالباً، وهناك قدر كبير من

المعرفة الموحدة المعايير والجاهزة؛ ليستخدمها الاستشاريون والمديرون والمعلمون والممرضات والفنيون... إلخ، وبالفعل، يكون التركيز الكبير على التواصل الفاعل والزملاء والعملاء، مع أن المنفذين قد يشملون أشخاصاً ذوي مؤهلات عالية، أما الموظفون المبرمَجون، فيقومون بالعمل الرتيب الذي لا يتطلب من الشخص مجهوداً فكرياً؛ ومن الأمثلة الواضحة على ذلك: وجود الكثير من وظائف مراكز الاتصال، أو إدخال البيانات؛ حيث يكون كل شيء يقال للزبائن، محدداً مسبقاً في حزم البرامج، والكثير من هذه الوظائف متحرك جداً؛ لأنه يمكن توحيده، وتحويله إلى بيانات رقمية، ويتزايد إشغال هذه الوظائف، إما من عمال ذوي كفاءات عالية، اجتذبتهم الرواتب الكبيرة نسبياً، في الاقتصادات الناشئة، أو العمال في الاقتصادات المتقدمة، ومن يتمتعون بكفاءات زائدة على المطلوب، ولكنهم يكافحون؛ للحصول على وظيفة، تناسب تدريبهم أو توقعاتهم.

إن مبدأ تايلور الرقمي، لا يلغي أهمية تحفيز الموظف، أو الحاجة إلى المهارات "المحسوسة" الجيدة؛ (مثل: الإدارة الذاتية، أو مهارات التعامل والزبائن)؛ لأن توحيد المعايير اللازم؛ لتحقيق التكيف الموسع؛ لموافقة رغبات الزبائن، مايزال بحاجة إلى شعور الزبائن بأنهم يحصلون على خدمة شخصية، وقد يسهم هذا، في استمرار الطلب على خريجي الجامعات، ولكن أدوارهم الوظيفية، مختلفة إلى حد كبير عن الوظائف التي كان يشغلها خريجو الجامعات التقليديون في الماضي، ويثير هذا تساؤلاً مهماً، حول المدى الذي يمكن – في إطاره – توحيد معايير العمل "المعرفي"، وأثره المحتمل في الطلب على العمال ذوي المعرفة الإبداعية، و"العائد" على الاستثمارات في التعليم العالي، والسؤال هو: كيف سوف تستجيب قوة عاملة ذات مستوى تعليم أفضل بكثير، في القرن الحادي والعشرين، لعمل لا يلبي توقعاتها؟ هذا هو ما يشكل قضية رئيسية، بالنسبة إلى دول الخليج؛ لأنه يزيد استثماراتها في رأس المال البشري؛ باعتقاد أنه سيوجد طلباً على وظائف القطاع الخاص العالية الجودة، كما أن نشوء مبدأ تايلور الرقمي، يعزز الحاجة إلى المراقبة الحثيثة للتغيير الوظيفي ومتطلبات المهارة؛ للحد من التنافر بين توقعات المواطنين الشبان، والواقع الحالي لسوق العمل.

عولمة إدارة المواهب

غالباً ما تجبر سوق العمل الشحيحة، الشركات الخاصة على البحث عن مصادر جديدة للمواهب؛ بهدف ملء شواغرها، بينما تميل الشركات في أثناء الركود الاقتصادي، إلى العمل بتحديد أكثر تقييداً للمهارات، ويشكل هذا تحدياً رئيسياً للسياسات الهادفة إلى توطين وظائف القطاع الخاص في دولة الإمارات العربية المتحدة؛ وبالفعل، فإن الأزمة الاقتصادية العالمية، والبطالة الكبيرة بين الموظفين ذوي الكفاءات العالية في الاقتصادات المتقدمة، تجعلان من دولة الإمارات العربية المتحدة، خياراً جذاباً، بينما يكون أمام الوافدين الذين يعملون أصلاً في دول الخليج، حافز ضئيل للعودة إلى ديارهم؛ وعلى حين يوفر هذا الأمر معروضاً جاهزاً من الموظفين ذوي المهارات، والخبرة الجيدة للشركات العاملة في المنطقة، فإن دوره ضئيل في تطوير كادر جديد من المواهب، في دول الخليج المتفانية في جهود تطوير المنطقة على المدى الأطول.

تؤثر الفجوة بين العمالة المواطنة والعمالة الوافدة في عملية تنظيم سوق العمل، ويوفر القطاع العام – كما يبدو – حصة كبيرة من سوق العمل للمواطنين، إلى جانب القطاع الخاص الذي تسيطر عليه العمالة الوافدة، وفي دولتي الإمارات العربية المتحدة وقطر، تبلغ نسبة العمالة الوافدة نحو 90٪، بينما هي في مملكة البحرين 59٪، وفي المملكة العربية السعودية 47٪، أما في سلطنة عُمان، فتبلغ ثلث القوة العاملة؛[32] وهذا يضع عقبة كبيرة أمام جهود بناء القدرات علاوة على ذلك؛ وعلى حين تسهم سياسات المواطنة في سوق العمل المزدوجة هذه، فسوف تحتاج التغييرات في الاقتصاد العالمي، إلى تطوير قوة عاملة من المستوى العالمي، بغض النظر عن جنسية الموظفين، وجميع أفرادها بحاجة إلى التدريب، ويجب توفير الحوافز لهم؛ لتشجيعهم على بذل الجهود الطوعية؛ نظراً إلى الحاجة إلى تحسين مستويات الإنتاجية؛ لقد أصبح تطوير الذكاء الجماعي للعمال المواطنين والوافدين والرجال والنساء، من دون تمييز، ذا أهمية كبرى؛ لأن الشركات تتنافس في عالم شديد التنافسية؛ عالم سيفرض عواقبه على انعدام الكفاءة؛ بالفعل، يشكل عدم الاستفادة الكافية

من مواهب الإناث مشكلة مفهومة بوضوح؛ لأن الإناث يشكلن أكثر من نصف خريجي الجامعات (56٪)،[33] وإضافة إلى ذلك، فإن هناك بعض الأسئلة الصعبة التي يجب طرحها، حول أسباب بقاء دول الخليج، معتمدة على العمالة الوافدة العالية المهارات؟

إن حقيقة أن نحو مليون مواطن خليجي عاطلون عن العمل، تسلط الضوء على مدى التناقض الحالي بين توقعات الفرد ومخرجات التعليم وواقع سوق العمل، ويمكن ارتفاع معدلات البطالة والعمالة الناقصة، أن يؤدي إلى الشعور بالإحباط والعزلة؛ بسبب ضياع مهاراتهم ومواهبهم، وهذه قضية أساسية في دول مجلس التعاون؛ نظراً إلى عدد سكانها الذي يتسم بالشباب نسبياً، والمتوقع أن ينمو إلى نحو 41 مليون نسمة عام 2015، والتأثير غير المتناسب للأزمة المالية العالمية الأخيرة، في العمال الأصغر سناً، وعندما يواجه أصحاب العمل ضغوط التكاليف، فإنهم يبحثون عن أشخاص يستطيعون إضافة قيمة من "اليوم الأول"، بدلاً من القيام باستثمارات طويلة الأمد، في الشبان الذين يحتاجون إلى تدريب؛ لقد وجد أحد التقارير – حول الركود والعمالة في منطقة الخليج – أن أصحاب العمل، ووكالات التوظيف؛ كانوا يستهدفون الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 و50 من الأعوام، لا العمال من جيل الشباب، عندما بدأ تأثير الأزمة المالية ربيع عام 2008؛[34] وهذا سيزيد الأمور صعوبة على المواطنين من جيل الشباب، في الحصول على موطئ قدم، في سوق عمل القطاع الخاص، وإن كانوا متحفزين وموهوبين ومدربين جيداً.

النتيجة: التعليم ومتطلبات سوق العمل

تذكرنا الأزمة المالية العالمية التي أشعل شرارتها الانهيار الثاني لوول ستريت، عام 2008، أننا في المراحل الأولى من "عاصفة تدمير خلاق"، تحول العلاقة بين التعليم والعمل والأجور التي سيطر عليها نموذج الليبرالية الحرة: (رأس المال البشري)، إلى المنافسة في السوق.

وقد أشاع كتاب توماس فريدمان المشهود لـه عالمياً **العـالم مـسطح**، فكـرة أن الميـزة التنافسية لأمريكا، ستظل معتمدة على الإبداع والابتكار، وقوة عاملة عالية المهارة، بـرغم إقرار أن القوة الكاملة لثورة التقنية العليا تظل غـير مؤكـدة، وهـو يقـول: إن «الـسنوات العشرين الأخيرة، دارت حول صوغ جميع الأدوات الجديدة وشحذها وتوزيعها؛ للتعاون والتواصل، أما الآن، فإن ثورة تقنية المعلومات، عـلى وشـك الانـدلاع؛ لأن جميـع أوجـه التكامل بين هذه الأدوات، يبدأ فعلاً بالعمل معاً؛ لتسوية الملعب».[35]

تدعم دراساتنا، فكرة ثورة تقنيـة المعلومـات، ولكـنّ فريـدمان والكثـيرين غـيره، لم يدركوا أهميتها الكاملة، ولاسيما بالنسبة إلى العمال ذوي التعليم الجامعي، وهـم لا يدركون كيف تعمل الشركات الرائدة، على تطوير شبكات المهارات العالمية؛ وهذا يمنحها خيارات الحصول على مـصادر جديـدة وأرخـص؛ لأجـل التـصنيع والخـدمات العاليـة المهـارات والمرتفعة القيمة.

والحجة المقدمة هنا، هي: أنه بدلاً من أن يكون العـالم "مـسطحاً"، فـإن العـالم يـزداد وعورةً؛ حيث يشهد ارتفاع مستويات من انعدام المساواة الاجتماعية، داخل الـدول وفـيما بينها، كما أنه أصبح أكثر تشتتاً؛ حيث لم تعد القيمة السوقية للعمل المعرفي، تقاس بالمقارنـة إلى الجيران فحسب، بل في مزاد عالمي على الوظائف؛ حيـث انعكـس الطلـب عـلى أنـواع كثيرة من المهارات، مع صعود قوة عاملة عالية المهارات ومنخفضة الأجور.

كما يشير هذا الفصل، إلى حاجة دولـة الإمـارات العربيـة المتحـدة الماسـة، إلى وضـع استراتيجية مناسبة؛ لتطوير المهارات الوطنية، في عالم تسوده العولمة، ويشهد منافـسة عـلى المهارات العالية والمنخفـضة التكـاليف، ولا يمكـن أن يـتم صـنع الـسياسات بأسـلوب "النسخ واللصق"؛ لأن النزعة التحررية الأمريكية الجديـدة، فقـدت مـصداقيتها، خـلال أزمة الائتمان، ومع الاستفادة مـن الأسـاليب الأخـرى، تحتـاج دولـة الإمـارات العربيـة المتحدة، إلى صوغ مستقبلها الخاص، وهـو الأمـر الـذي يحتـاج إلى بنـاء المقـدرات داخـل

الحكومة؛ للتغلب على العجز المنتج من الماضي، وهذا يتطلب تطوير حالة "التعلم"؛ بمعنى أن هناك الكثير مما يجب أن تتعلمه حالياً؛ من أجل وضع الأساس، في المنافسة على أفكار جديدة، حول كيفية إدارة اقتصاد المعرفة، في ظل المنافسة العالمية الجديدة.

إن القدرة الاستراتيجية؛ تعني تطوير كادر من كبار الموظفين، يتمتعون بفهم عميق لقضايا السياسة المعقدة والمتداخلة؛ (أي: المتعلقة بعرض المهارات والطلب عليها، والاستفادة منها)، ويستطيعون صوغ سياسات التدخل المنسقة، في عدد من شتى مجالات السياسة؛ (ومنها: التعليم والتدريب، وتنظيم سوق العمل، وعلاقات العمل، والبحث والابتكار، والرخاء الاجتماعي).

وبرغم أن هذا، يمثل تحدياً هائلاً؛ فمايزال معظم دول الخليج يمتلك الموارد اللازمة؛ "لتحقيق الغايات فعلياً"، ولكن يجب تركيز هذه الموارد على بناء القدرات؛ من أجل عصر ما بعد الكربون؛ وقد شكلت عائدات النفط نعمة ونقمة؛ لأنها تشكل جزءاً من نظام الضمان الاجتماعي للمواطنين، وهو الذي يتطلب علاقة طفيفة، بواقع العمالة في القطاع الخاص، في الوقت الذي توفر فيه رؤوس الأموال الاستثمارية.

سيكون المضي قدماً نحو الاقتصاد القائم على المعرفة، صعباً من دون إعادة التوازن إلى سوق العمل المزدوجة القائمة على الاختلافات، بين وظائف القطاعين العام والخاص، جنباً إلى جنب، مع الاختلافات في مستويات الدخل بين العمال المواطنين والعاملين الوافدين الذين يقومون بالأعمال ذاتها؛ وعلى أي حال، فإن بحثنا يشير إلى أن جوانب اختلال التوازن في سوق العمل سوف تزداد؛ لأن الاقتصادات الناشئة - ومنها: الصين، والهند - تنافس بشكل متزايد، على نموذج العمالة العالية المهارات والمنخفضة التكاليف؛ وهذا، سيصعّب على دول الخليج، أن تنافس في المستويات العليا، من سلسلة القيمة العالمية؛ ولذلك، فالعمل مطلوب حالياً؛ لأن التدريب يستغرق وقتاً طويلاً، بينما الاعتماد على مصادر خارجية أجنبية، لا يستغرق وقتاً على الإطلاق.

الفصل العاشر

جيل الشباب العربي

التحديات والفرص أمام فئة الشباب المتنامية

بول داير

إن ما يقرب من 61٪ من سكان العالم العربي، هم تحت سن الثلاثين؛[1] فالذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 من الأعوام، وهم الذين يشكلون قطاعاً من المجتمع، يشارك في صنع القرارات الرئيسية حول مستقبلهم؛ بوصفهم مواطنين وأطرافاً مؤثرين في الاقتصاد، يمثلون ما يقرب من ثلث السكان، وقد أثارت هذه الغلبة الديموغرافية لجيل الشباب، مخاوف إقليمياً ودولياً، تراوحت ما بين القلق من الضغوط على النظم التعليمية، وأسواق العمل، وشبكات الأمان الاجتماعي، والقضايا الأمنية والسياسية والدولية بشكل أعم؛ وبالفعل، فإن كثرة عدد أفراد الشباب في المنطقة، تفرض عدداً كبيراً من التحديات أمام السياسات العامة، ولكنها تمثل فرصة هائلة للمنطقة؛ لأن تسخير الإبداع والمواهب والطاقة لدى هذه الفئة الشابة من السكان؛ لتحقيق نتائج مثمرة، يمكنه أن يدفع الاقتصادات الإقليمية نحو النمو الاقتصادي، والتنمية المستدامة التي استعصت إلى حد كبير حتى الآن.

وتهدف هذه الورقة، إلى تقديم لمحة عامة عن التحديات الاجتماعية والاقتصادية، والفرص التي تواجه جيل الشباب في العالم العربي، وتواجه سكان المنطقة عموماً،[2] ويتضمن القسم الثاني، نظرة عامة إلى التطور الديموغرافي للدول العربية، والتأثير الكلي لذلك في المنطقة، أما القسم الثالث، فيركز على التحديات الاقتصادية التي تواجه جيل الشباب في المنطقة، في سياق الانتقال إلى مرحلة النضج، ثم تمضي الورقة، إلى بيان كيف أسهمت المؤسسات التي تدير التعليم والعمل، والقرارات المتعلقة بتكوين الأسرة في العالم العربي، في الحد من الفرص المتاحة أمام فئة الشباب، على الرغم من الاستثمارات الكبيرة في البرامج والسياسات الخاصة بجيل الشباب؛ ومن ثم توضح كيف تختلف هذه الحوافز المؤسسية

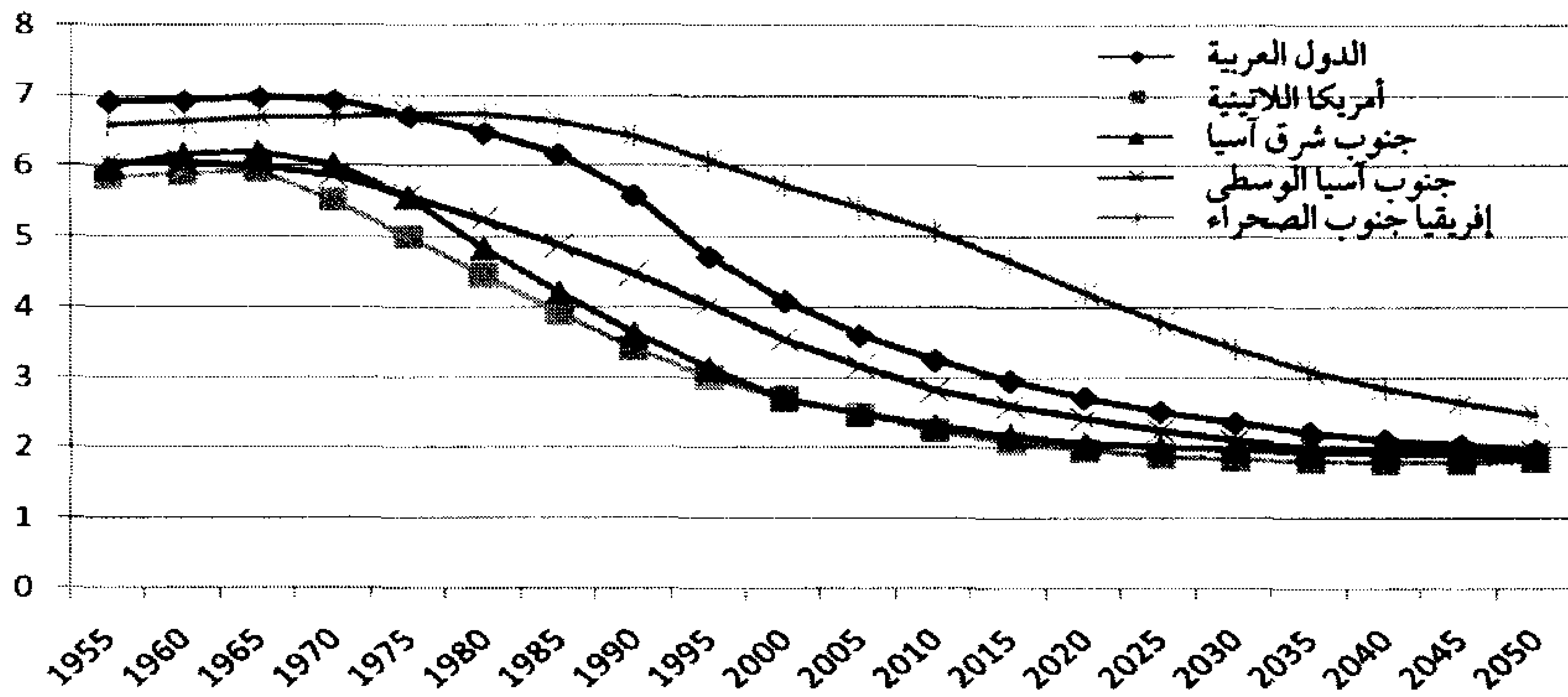
للشباب في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أما القسم الأخير، فيصف كيف أن بإمكان صناع القرار - من خلال التركيز على الإصلاحات المؤسسية على المستوى التفصيلي - أن يحدثوا تغييرات في مؤشرات السوق وحوافزها، بطريقة تمكن أفراد الشباب من اغتنام الفرص الاقتصادية المتاحة لهم، وتعود على المجتمع ككل، بفوائد اقتصادية مستدامة.

الديموغرافيا العربية والهبة الديموغرافية

يؤكد الكثير من الدراسات المبكرة للتنمية في العالم العربي، المخاوف بشأن النمو السكاني السريع، ومعدلات الخصوبة المرتفعة في المنطقة، والواقع أن العالم العربي - طوال عقدي السبعينيات والثمانينيات في القرن الماضي - حافظ على أعلى معدلات الخصوبة في جميع مناطق العالم، ومع ذلك، فقد شهد العالم العربي منذ منتصف الثمانينيات، تباطؤاً سريعاً في معدلات الخصوبة، (الشكل 10-1)؛ فقد كان معدل الولادة المتوسط للمرأة في المنطقة عام 1980، يبلغ 6.5 أطفال تقريباً خلال حياتها، وبحلول عام 2000، انخفض معدل الخصوبة الكلي في المنطقة إلى 4.1 من الأطفال لكل امرأة، أما اليوم فإن متوسط معدل الخصوبة الكلي في المنطقة، هو أقل من 3.3، ومن المتوقع أن ينخفض هذا المعدل في غضون عشر سنوات، إلى ما معدله 2.7 أطفال.

الشكل (10 - 1)

انخفاض الخصوبة في العالم العربي والمناطق المقارنة



المصدر: United Nations (2009a).

يعكس هذا التراجع في الخصوبة، نمطاً لوحظ عبر الدول النامية جميعاً، بدأ بتحسين الخدمات الصحية، وارتفاع مستوى التحصيل الدراسي، (للنساء بصورة رئيسية)، والتغيرات الاقتصادية الناجمة عن التحول من الزراعة إلى التصنيع،[3] وقد تميزت المنطقة العربية باتجاهين: أولهما أن معدلات الخصوبة في العالم العربي، بدأت بمستوى أعلى من أي منطقة أخرى، وقد تأخر التراجع في مستوى الخصوبة في المنطقة مدة طويلة، والثاني هو التباطؤ السريع لهذا التراجع في الخصوبة، بعد انتهاء الطفرة النفطية في منتصف الثمانينيات، وبطبيعة الحال، فقد كان هناك تباين في التغيرات في مستوى الخصوبة بين دولة عربية وأخرى، ولكن لا يوجد بلد في المنطقة – (ماعدا الصومال) – لم يُعرض لانخفاض ملحوظ في معدلات الخصوبة، أما اليمن – وهو الذي شهد ذروة معدل الخصوبة المتوسط عام 1985، بمعدل 7.8 أطفال لكل امرأة – فقد انخفضت معدلات الخصوبة فيه، إلى ما يقدر حالياً بمعدل 3.5 أطفال لكل امرأة. (الجدول 10-1).[4]

الجدول (10 – 1)

معدلات الخصوبة في دول عربية معينة (1970 – 2010)

الدولة	1970	1980	1990	2000	2010
الجزائر	7.38	7.18	5.29	2.89	2.38
البحرين	6.97	5.23	4.08	2.76	2.29
جزر القمر	7.05	7.05	6.00	4.50	3.95
جيبوتي	7.60	6.80	6.40	5.11	3.95
مصر	6.20	5.66	5.20	3.50	2.89
العراق	7.40	6.80	6.15	5.40	4.11
الأردن	8.00	7.38	5.87	4.32	3.13
الكويت	7.41	5.89	3.94	2.61	2.18
لبنان	5.34	4.31	3.31	2.70	1.86
ليبيا	7.48	7.38	5.65	3.41	2.72
موريتانيا	6.79	6.57	6.01	5.29	4.52
المغرب	7.09	5.90	4.45	2.97	2.38

الدولة	1970	1980	1990	2000	2010
عُمان	7.20	7.20	6.80	5.10	3.09
فلسطين	8.00	7.39	6.43	6.03	5.09
قطر	6.97	6.11	4.70	3.38	2.43
السعودية	7.26	7.00	6.70	6.50	6.40
الصومال	7.25	7.00	6.70	6.50	6.40
السودان	6.60	6.52	6.08	5.41	4.23
سورية	7.60	7.47	6.24	4.02	3.29
تونس	6.89	5.69	4.14	1.97	1.82
الإمارات	6.77	5.66	4.83	2.97	1.95
اليمن	8.70	8.70	8.40	6.73	5.30

المصدر: United Nations (2009a).

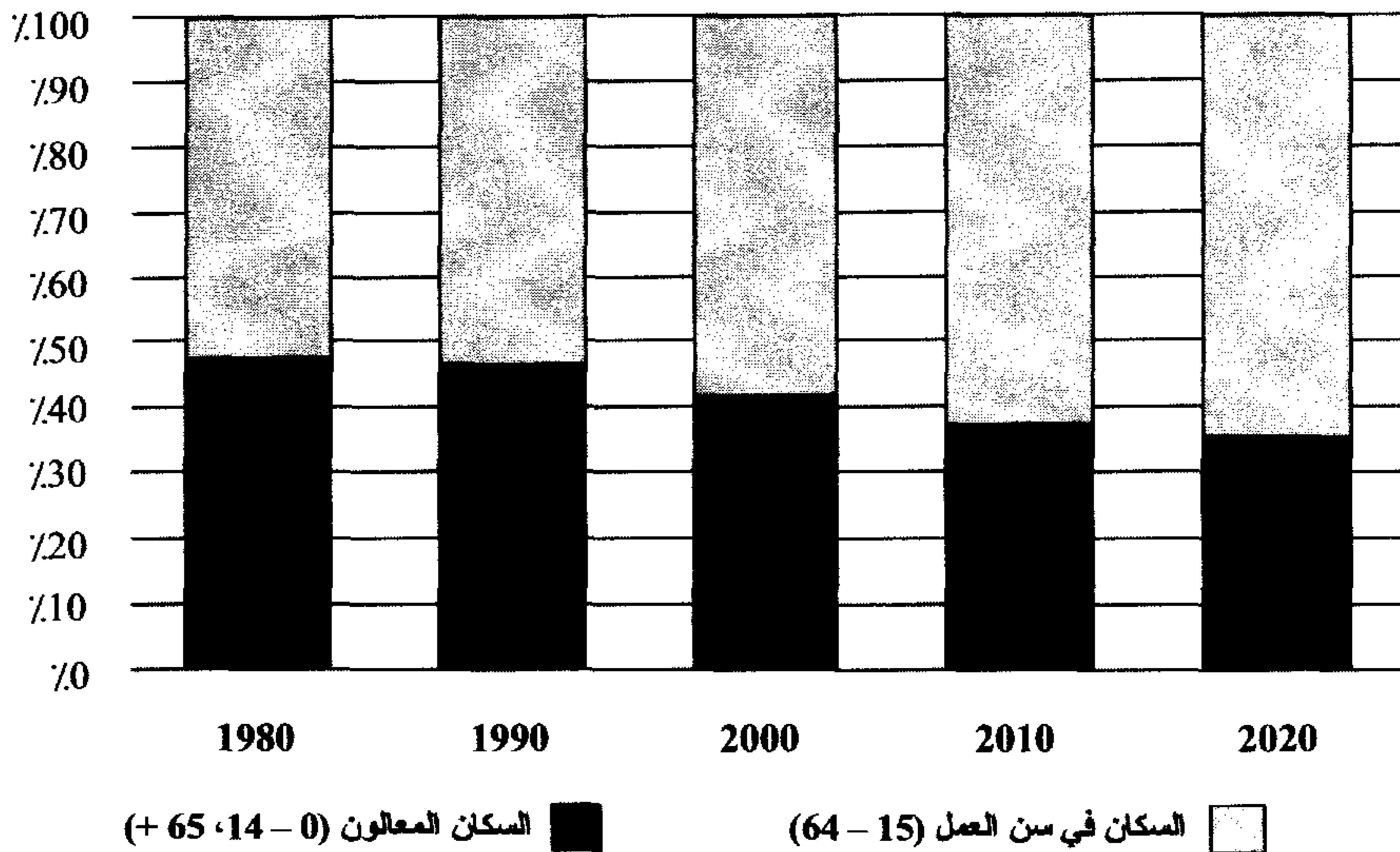
إن نتيجة تراجع الخصوبة، نجدها ممثلة بانخفاض عام في معدلات المواليد ومعدلات النمو السكاني، وعلاوة على ذلك، فقد حدث تحول متصل بذلك، في التركيبة العمرية العامة للسكان في المنطقة؛ ونظراً إلى تراجع عدد الأطفال المعالين في سكان المنطقة - من حيث معدلات النمو على الأقل - فقد شكل أفراد السكان الذين بلغوا سن العمل، نسبة كبرى من سكان المنطقة عموماً، (الشكل 10-2)، أما حالياً، فإن عدد السكان في سن العمل، (وهم الذين تتراوح أعمارهم بين 15 عاماً و64 عاماً)، يشكل 63٪ من مجموع السكان في المنطقة، وهو معدل زاد بشكل ملحوظ على نسبة 52٪ التي كانت موجودة عام 1980، وسوف ترتفع نسبة الذين هم في سن العمل، خلال السنوات العشر المقبلة، إلى أكثر من 64٪ قبل أن يتم وقف هذه الزيادة؛ ليرتفع عدد السكان المسنين في المنطقة.

ويمثل هذا التحول في التركيبة العمرية للسكان العرب، وما نجم عن ذلك من ارتفاع في عدد البالغين سن العمل من السكان، فرصة اقتصادية هائلة للعالم العربي الآن؛ ومع بلوغ عدد كبير من السكان سن الرشد، تدخل المنطقة ما يعرف لدى علماء الديموغرافيا، باسم "الهبة

الديموغرافية"، وتسمى هذه المرحلة الديموغرافية "هبة"؛ لأن الاقتصادات التي تُعرَّض لها يمكن أن نتوقع لها زيادة في النمو الاقتصادي؛ بناء على تخفيض نسب الإعالة؛ (نسبة الأطفال والمسنين إلى مجموع السكان)، وزيادة في مدخلات العمل الفردي؛ ومن ثم، زيادة قدرة السكان على التوفير؛ وهو الأمر الذي يسهم في زيادة المدخرات والاستثمارات المحلية.[5]

الشكل (10 - 2)

نسبة السكان بحسب الفئة العمرية في العالم العربي (1980 - 2020) (٪)



المصدر: International Labor Organization (2009).

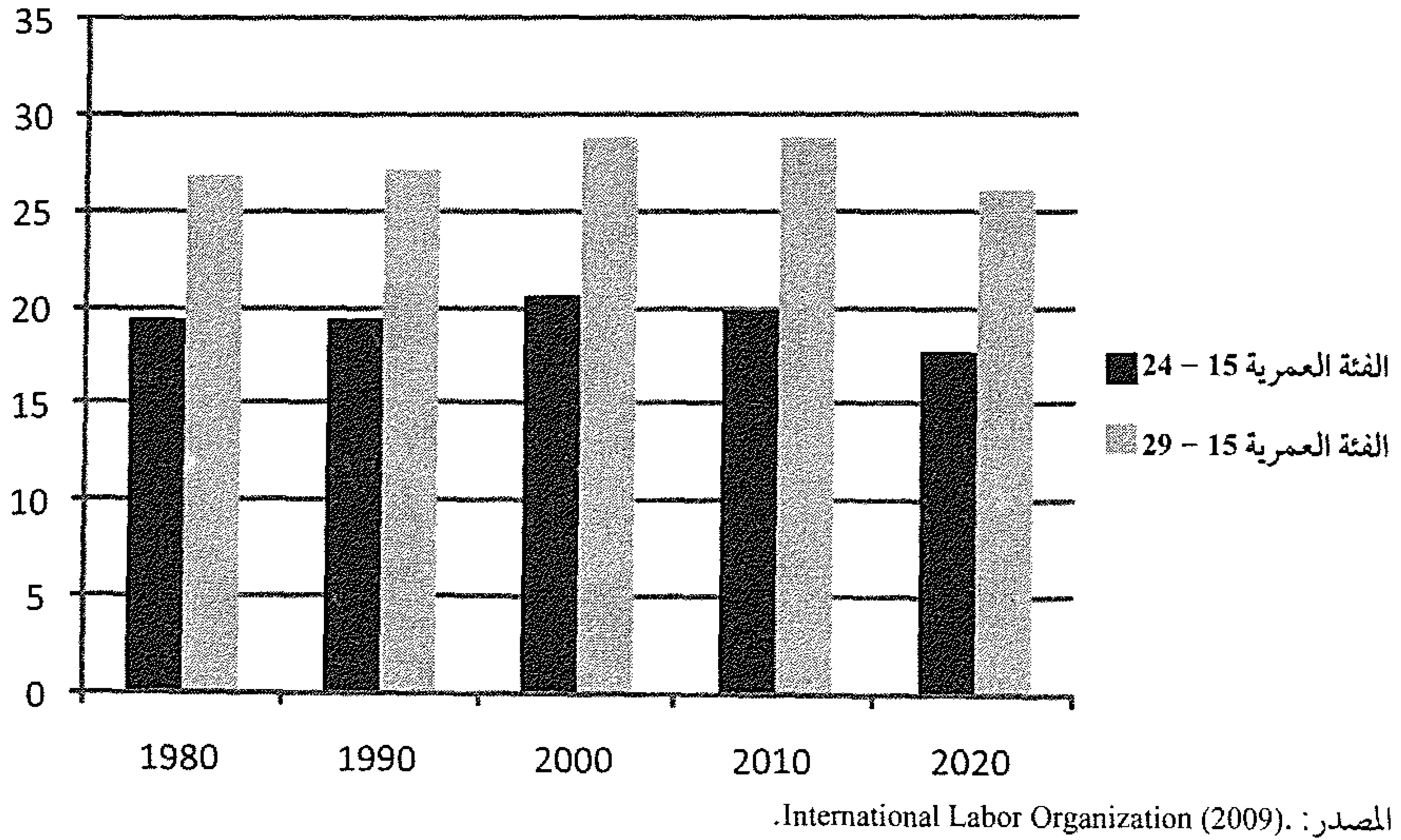
لكن الفوائد الكامنة في الهبة الديموغرافية مع ذلك، لا تأتي إلا مصحوبة بنصيب موازٍ لها من التحديات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ويتطلب ضمان هذه الفوائد على وجه الخصوص، أن تسهم الاقتصادات في تيسير تنمية رأس المال البشري، من خلال توفير التعليم، وتحفيز عملية إيجاد فرص عمل مجزية للقوى العاملة المتنامية؛ وهذا يعني في جوهره، أنه يتعين على الاقتصادات أن تتخذ خطوات عملية؛ لجعل فئة الشباب مشتركة،

في مرحلة الانتقال من مرحلة الطفولة إلى مرحلة الرشد، وتمكينها من ذلك، وهذه هي الحال بصفة خاصة في العالم العربي؛ حيث يدل بطء التحول الديموغرافي، وسرعة تراجع الخصوبة في العقود الأخيرة على سيطرة فئة الشباب على العدد المتزايد لمن هم في سن العمل من السكان، ويوجد حالياً أكثر من 100 مليون من الشبان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 من الأعوام، يقيمون في العالم العربي؛ فالذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 من الأعوام – وهم الفئة المعتمدة غالباً لدى خبراء الاقتصاد في تعريف فئة الشباب – يشكلون الآن نسبة 32٪ من سكان المنطقة ممن هم في سن العمل، و20٪ من مجموع السكان، وإذا ما تم التوسع في تعريف أفراد الشباب، بحيث يشمل أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 من الأعوام، فإن هذه النسب ترتفع إلى 46٪ ممن هم في سن العمل و29٪ من مجموع السكان.

وعموماً، فإن عدد الشبان في العالم العربي، بلغ ذروته الآن، سواء؛ بوصفهم نسبة من السكان، أو من حيث مجموع أعداد الأفراد، وسوف تبدأ الضغوط المرتبطة بعدد الشبان في المنطقة إجمالاً، في الانحسار قليلاً مع مضي الوقت، وليس من المفترض أن يسهم ذلك في تخفيف المخاوف بشأن إيجاد حلول، من خلال السياسات للتحديات التي يواجهها جيل الشباب، وبتراجع الضغوط المرتبطة بزيادة عدد أفراد الشباب – ضمن سكان المنطقة أيضاً – فإن عدد الشبان سيبقى كبيراً، وسوف يزداد صافي إجمالي عدد الشبان في السكان، بمقدار تسعة ملايين تقريباً خلال العقد المقبل، وعلاوة على ذلك، فإن الضغوط المتصلة بزيادة عدد الشبان في السكان، هي في بدايتها الآن في الدول التي تأتي في الترتيب الأخير في المنطقة، من حيث تراجع معدلات الخصوبة؛ وعلى سبيل المثال، فإن نسبة أفراد الشباب في المملكة العربية السعودية، حتى عام 2018، لن تقل عن 27٪ من مجموع السكان؛ ومن المتوقع أن يشكل جيل الشباب في اليمن، نسبة تزيد على 30٪ من السكان حتى عام 2020، أما في العراق، فإن نسبة فئة الشباب – وهي التي تبلغ حالياً 28٪ من السكان – ستستمر في النمو حتى بعد عام 2020.

الشكل (10 – 3)

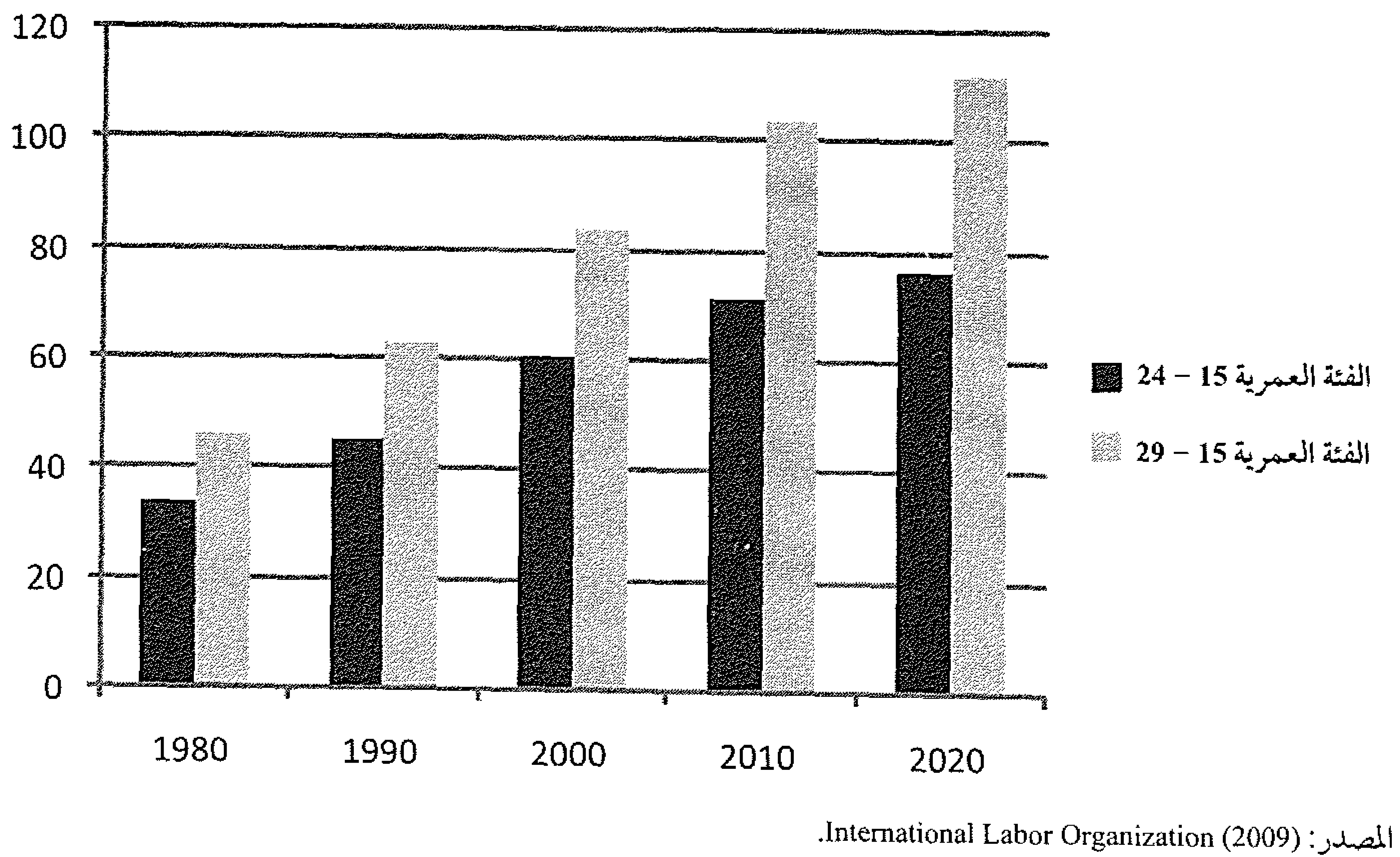
عدد الشبان في الدول العربية بوصفهم نسبة من إجمالي السكان 1980 – 2020 (٪)



المصدر: .International Labor Organization (2009)

الشكل (10 – 4)

إجمالي عدد الشبان في الدول العربية (1980 – 2020) (بالملايين)



المصدر: .International Labor Organization (2009)

النتائج الاقتصادية بالنسبة إلى جيل الشباب العربي: التعليم والعمل وتكوين الأسرة

لقد أدت التغيرات في نسب السكان من الشبان، إلى ضغوط مختلفة لها علاقة بتلبية الاحتياجات الإنمائية المحددة لجيل الشباب، وعلى وجه الخصوص؛ فقد أدى عدد أفراد الشباب الكبير ضمن السكان في المنطقة، إلى ضغوط كبيرة على ميزانيات التعليم، وهي ضغوط تنتقل الآن من التعليم الابتدائي إلى التعليم الثانوي والتعليم الجامعي، مع بلوغ هذا العدد المتنامي من فئة الشباب سن الرشد، كما تُعرّض المنطقة لضغوط كبيرة - وهي موثقة توثيقاً جيداً - إزاء ما يتعلق بإيجاد فرص العمل؛ فقد ازدادت القوى العاملة في المنطقة خلال العقد الماضي، بنسبة 4.3٪ تقريباً سنوياً، مقارنة إلى نسبة 2.1٪ في شرق آسيا، و0.2٪ في أمريكا اللاتينية، و4.2٪ في منطقة الحزام الإفريقي، وبالإضافة إلى ذلك، فإن هذه الفئة الكبيرة من السكان، وهي الممثلة بجيل الشباب، تسعى في الوقت نفسه لتأمين أمور مهمة أخرى في مرحلة الانتقال إلى سن النضج؛ مثل: الزواج، وتأمين السكن، وبناء أسر خاصة به، وقد شكل هذا ضغوطاً هائلة على أسواق الزواج التقليدي والإسكان، وعلى الرغم من سعي صناع القرار لتخفيف هذه الضغوط، من خلال مجموعة متنوعة من البرامج الموجهة لجيل الشباب في عدد من القطاعات، فقد واصل الشبان الصراع ضد النتائج الاقتصادية السلبية في هذه المجالات، كما هو موضح لاحقاً.

التعليم

بصورة عامة، لم يفلح إلا القليل من المناطق النامية في تعزيز تكافؤ فرص الحصول على التعليم لشعوبها؛ مثلما أفلح العالم العربي، وقد كان الإنفاق العام على التعليم - وسوف يبقى - مرتفعاً نسبياً، بمتوسط يزيد على 5٪ من الناتج المحلي الإجمالي، منذ ستينيات القرن الماضي، وهو مبلغ مايزال يتم إنفاقه حتى اليوم،[6] ويضاهي هذا الإنفاق العام على التعليم في شرق آسيا: (7.2٪ من الناتج المحلي الإجمالي)، وأمريكا اللاتينية: (6.3٪)، والواقع أن الإنفاق على التعليم العام في العالم العربي؛ بوصفه نسبة من الناتج المحلي الإجمالي، يساوي الإنفاق في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تقريباً (5.5٪).

الجدول (10 – 2)

معدلات من يعرفون القراءة والكتابة في العالم العربي

الدولة	معرفة القراءة والكتابة (أعمار 15 +)			معرفة القراءة والكتابة (أعمار 15 – 24)		
	ذكور	إناث	الإجمالي	ذكور	إناث	الإجمالي
الجزائر	81.3	63.9	72.6	94.4	89.1	91.8
البحرين	91.7	89.4	90.8	99.8	99.7	99.7
جزر القمر	79.3	63.5	73.6	85.7	84.1	84.9
جيبوتي	–	–	–	–	–	–
مصر	74.6	57.8	66.4	87.9	81.8	84.9
العراق	86.0	69.2	77.6	84.5	80.2	82.4
الأردن	95.5	88.9	92.2	99.0	98.9	98.9
الكويت	95.2	93.1	94.5	98.4	98.5	98.4
لبنان	93.4	86.0	89.6	98.4	99.1	98.7
ليبيا	94.9	81.3	88.4	99.9	99.7	99.8
موريتانيا	64.1	49.5	56.8	70.5	63.4	67.0
المغرب	69.4	44.1	56.4	84.8	68.4	76.6
عُمان	90.0	80.9	86.7	97.6	97.6	97.6
المناطق الفلسطينية	97.1	90.9	94.1	99.3	99.0	99.2
قطر	93.8	90.4	93.1	99.1	99.0	99.1
السعودية	89.5	80.2	85.5	98.4	96.2	97.3
الصومال	-	-	-	-	-	-
السودان	79.0	59.6	69.63	88.6	81.7	85.2
سورية	90.0	77.2	83.6	95.6	92.5	94.1
تونس	86.4	69.6	78.0	97.2	94.9	96.1
الإمارات	89.5	91.5	90.0	93.6	97.0	95.0
اليمن	78.9	42.8	60.9	95.1	70.0	82.9
الدول العربية (المعدل المرجح)	81.2	63.0	72.3	90.9	83.7	87.4

ملاحظة: تمثل البيانات أحدث تقويم متاح لكل دولة.
المصدر: World Bank (2010).

ونتيجة لهذا الدعم للتعليم، شهدت البلدان العربية تحسناً كبيراً في مؤشرات التعليم الكلية، ومنذ عام 1970، ازداد متوسط التحصيل الدراسي، بنسبة أربعة أضعاف، لدى أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 15 عاماً وما فوق ذلك؛ حيث ارتفع المعدل من 4.1 سنوات عام 1960، إلى معدل 6 سنوات عام 2010،[7] وتقدر حالياً، معرفة القراءة والكتابة بشكل عام، بالنسبة إلى أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 15 وما فوق، بنسبة 72٪ تقريباً، أما بالنسبة إلى أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 من الأعوام، فإن معدلات معرفة القراءة والكتابة تقدر بأكثر من 87٪. (الجدول 10-2).

تعد معدلات الالتحاق بالمدارس في العالم العربي مرتفعة إلى حد ما؛ ففي مرحلة التعليم الابتدائي، حقق معظم الدول نسبة الالتحاق الشامل تقريباً، علماً أن الالتحاق بالمدارس الابتدائية مايزال منخفضاً، على نحو يدعو إلى القلق، في عُمان، والأراضي الفلسطينية، واليمن، وجيبوتي، (انظر الجدول 10-3)، وعموماً، فإن صافي معدلات الالتحاق بالمدارس الابتدائية في المنطقة يبلغ 85٪ في المتوسط، مع معدلات التحاق إجمالية تفوق 98٪؛ وقد بلغ صافي معدلات الالتحاق بالمرحلة الثانوية 65٪ إجمالاً، وهذه المعدلات - كما هي الحال مع المرحلة الابتدائية - آخذة في النمو في جميع أنحاء المنطقة، ولكنها تبقى متدنية في بعض الدول، وفي كلتا المرحلتين، نجد زيادة ملحوظة في فرص الحصول على التعليم للفتيات، والواقع أن معدلات التحاق الفتيات في المرحلة الثانوية، تفوق معدلات البنين في عشر من الدول العربية الثماني عشرة التي لدينا بيانات للقيد فيها، وتسود اتجاهات مماثلة بين الجنسين في معدلات الالتحاق بالتعليم الجامعي.

وعلى الرغم من النتائج الإيجابية، إزاء ما يتعلق بإمكانية الحصول على التعليم، فلا تواجه المنطقة - إجمالاً - مشكلات كبيرة، إزاء ما يتعلق بالطلاب الذين يتركون المدرسة قبل إتمام المرحلة الثانوية، وعلاوة على ذلك، فإنه بسبب القيود المفروضة على السن وعدم وجود خيارات بديلة للتعليم، يوجد القليل من "الفرص الثانية"، للطلاب الذين يتسربون من النظام المدرسي، وتعد معدلات الرسوب في المرحلة الثانوية مرتفعة نسبياً،

وبخاصة في الجزائر (7.22٪)، والمغرب (3.15٪)، وموريتانيا (6.12٪)، أضف إلى ذلك، أن الطلاب في جميع أنحاء المنطقة، غالباً ما يواجهون مشكلة ازدحام المدارس، ويمضون وقتاً محدوداً في الفصول الدراسية؛ ففي القاهرة ذات الكثافة السكانية على سبيل المثال، اضطر الكثير من المدارس إلى استخدام دوامين أو ثلاثة يومياً؛ لاستيعاب عدد الطلاب، كما أننا نجد - في دولة الإمارات العربية المتحدة الغنية بالنفط أيضاً - أن طلاب المدارس العامة لا يقضون في الصف إلا ما معدله 5.22 ساعات أسبوعياً في الفصل، مقارنة إلى ما متوسطه 27 ساعة دولياً.[8]

الجدول (10 - 3)

صافي معدلات الالتحاق بالمدارس في العالم العربي

الدولة	الابتدائي			الثانوي		
	ذكور	إناث	الإجمالي	ذكور	إناث	الإجمالي
الجزائر	95.5	94.2	94.9	64.6	68.2	66.3
البحرين	98.2	97.4	97.9	87.2	91.7	89.4
جزر القمر	78.8	66.9	72.9	-	-	-
جيبوتي	47.8	42.7	45.3	28.4	20.4	24.4
مصر	95.5	91.7	93.6	73.2	69.2	71.2
العراق	93.0	81.4	87.3	45.9	32.9	39.6
الأردن	88.3	90.0	89.1	83.1	84.4	83.7
الكويت	88.6	86.6	87.6	79.6	80.2	79.9
لبنان	88.7	88.0	88.3	70.8	78.5	74.6
ليبيا	-	-	-	-	-	-
موريتانيا	77.4	82.1	79.7	17.3	15.2	16.3
المغرب	91.5	87.3	89.5	37.4	31.6	34.5
عُمان	67.4	69.2	68.3	78.6	77.8	78.2
المناطق الفلسطينية	73.2	73.5	73.3	86.0	91.3	88.6
قطر	94.6	93.6	94.1	66.8	98.0	79.2
السعودية	85.1	84.0	84.5	70.3	75.8	73.0

الصومال	-	-	-	-	-	-
السودان	42.8	35.5	39.2	-	-	-
سورية	97.0	91.9	94.5	68.4	67.0	67.7
تونس	97.3	98.2	97.7	62.9	68.9	65.8
الإمارات	91.8	91.3	91.6	83.2	84.5	83.8
اليمن	79.4	65.7	72.7	48.5	25.9	37.4
الدول العربية (المعدل المرجح)	84.2	79.0	81.6	62.1	58.1	60.1

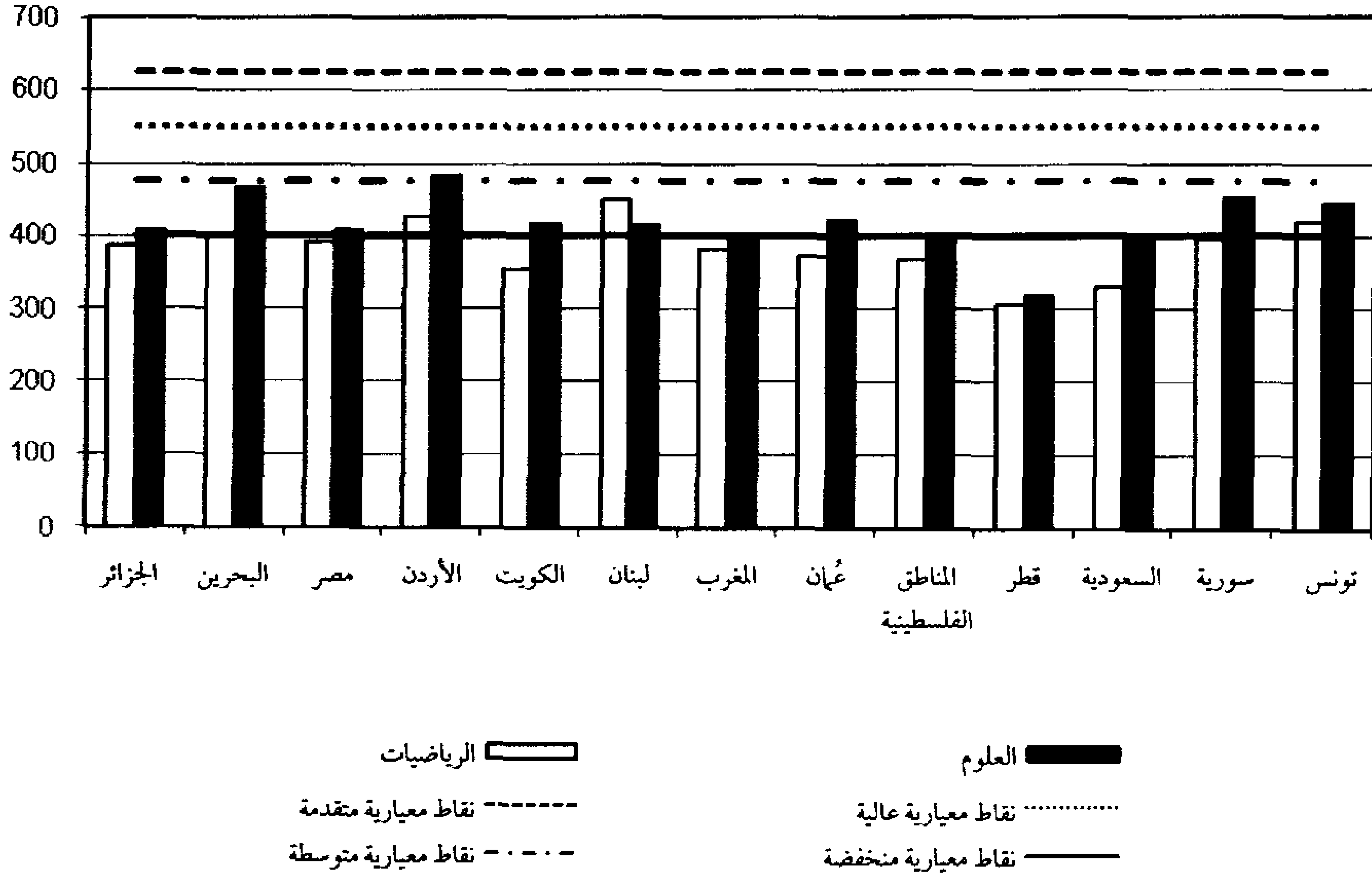
ملاحظة: تمثل البيانات أحدث تقويم متاح لكل دولة.
المصدر: World Bank (2010).

وعلاوة على ذلك، نجد أنه على الرغم من استثمارات المنطقة الضخمة في التعليم، فمازال تواجه مشكلات كبرى، من حيث نوعية التعليم الذي يتلقاه جيل الشباب العرب على وجه العموم، ومايزال التعليم في المنطقة، يعتمد بشكل كبير على التلقين والاستظهار، وعلى أسلوب التعليم الذي يعتمد على المدرس والكتاب المدرسي، وعموماً، لا يتم تشجيع الطلاب على استكشاف وسائل التعبير عن الذات، والمشاركة في التفكير النقدي، أو في تطبيق نظرية يتم تعلمها، على مهارات حل المشكلات التي تكتسب أهمية متزايدة في اقتصاد اليوم القائم على المعرفة، وعلاوة على ذلك، فإن المدارس لا تركز على تنمية المهارات الإدارية والقيادية؛ الأمر الذي ينتج فجوة متنامية في المهارات، بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

وينعكس انخفاض جودة التعليم في النتائج السيئة نسبياً، وهي التي حققها الطلاب العرب في الامتحانات الدولية؛ مثل: الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً (TIMSS)، وقد تم إجراء دراسة الاتجاهات، من خلال دورة مدتها أربع سنوات؛ حيث تم اختبار الطلاب في الصفين الرابع والثامن؛ لمعرفة قدرتهم على تطبيق المهارات التي تعلموها في مادتي الرياضيات والعلوم؛ ومن بين الدول العربية التي نفذت الدراسة في مدارسها، خلال الدورة الأخيرة (2007)، لم تحصل واحدة على متوسط النقاط الدولي البالغ 500 نقطة، سواء في الرياضيات أو في العلوم. (انظر الشكل 10-5).

الشكل (10 - 5)

نتائج دراسة الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً على طلبة الصف الثامن في الدول العربية عام 2007



ملاحظة: المعدل القياسي الدولي هو 500.

المصدران: Mullis et al. (2008) and Martin et al. (2008).

ومن الجدير بالذكر، أن دول الخليج أولاً - على الرغم من قلة عدد المواطنين، نسبة إلى مجموع السكان، بالمقارنة إلى الناتج المحلي الإجمالي، والاستثمارات الكبيرة التي قامت بها هذه الدول في مجال التعليم - تصنف في المراتب الدنيا، من حيث مخرجات التعليم، كما ظهر من نتائج الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم دولياً على أقل تقدير، وتبرز حالة الأردن ثانياً، بين الدول العربية، من حيث جودة مخرجات التعليم، وفي هذا السياق، ينبغي الإشارة إلى ريادة الأردن في المنطقة، في تنفيذ الإصلاحات التعليمية التي تركز على تزويد الطلاب بالمهارات؛ من أجل اقتصاد المعرفة الناشئ؛ ومن ذلك: إدراج شامل لتقنية المعلومات والاتصالات: (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)، في التنمية التربوية؛ بوصفها جزءاً من عملية إصلاح التعليم؛ لأجل مشروع اقتصاد المعرفة (ERfKE).[9]

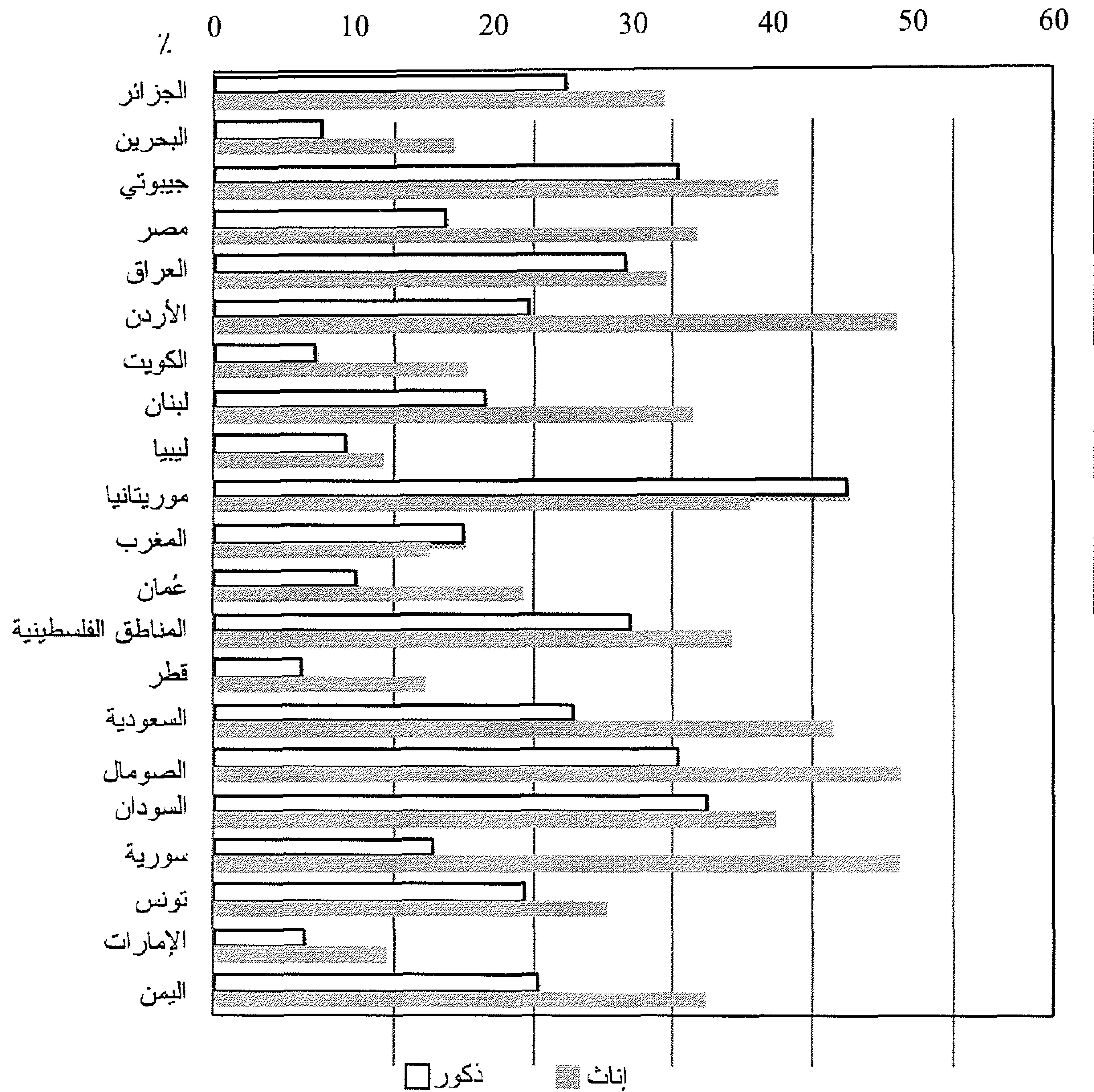
وبناء على فهم ضعف الروابط بين التعليم التقليدي وسوق العمل، عمدت حكومات كثيرة في المنطقة إلى الاستثمار في برامج تدريب مهني واسعة النطاق؛ وتهدف هذه البرامج، إلى تزويد أفراد الشباب - وخاصة أولئك الذين لا ينوون الاستمرار في الدراسة إلى الجامعة - بمجموعة من المهارات التي تعدهم للعمل، وهي ذات مستوى أوسع من تلك التي يتلقونها في الدراسة التقليدية، لكن نظم التدريب المهني عموماً في المنطقة، تعاني مشكلات الجودة نفسها التي يعانيها النظام المدرسي التقليدي؛ وهي: التركيز على الاستظهار، والمناهج التي تجاوزها الزمن، وانعدام التعلم التطبيقي، علاوة على أن نظم التدريب المهني، تعاني ضعف الروابط بسوق العمل، وزيادة التشتت الإداري.[10]

إن رداءة نوعية التعليم الذي يتلقاه كثير من الشبان في العالم العربي؛ تعني أنهم عند التخرج، سيكونون غير مستعدين لتحقيق المتطلبات التنافسية في سوق العمل، وهذا صحيح، ولاسيما في القطاع الخاص الذي غالباً ما يعبر قادته، عن مخاوف بشأن ضعف المهارات التي يأتي بها الخريجون في المنطقة إلى مكان العمل، والواقع أنه - كما جاء في الدراسة الاستقصائية للمؤسسات التي نفذها البنك الدولي - تبين أن ما يقرب من 24٪ من الشركات التي شملتها الدراسة في منطقة الشرق الأوسط، رأت أن عدم توافر اليد العاملة الماهرة، يمثل عائقاً رئيسياً أمام الأعمال، مقارنة إلى 8٪ فقط، في دول الحزام الإفريقي، و9٪ في شرق آسيا، و18٪ في أمريكا اللاتينية.[11]

وتظهر التحديات التي تواجه جيل الشباب في دخول سوق العمل، من خلال ارتفاع معدلات البطالة بين أفراد الشباب في المنطقة، والواقع أن الدول العربية إجمالاً، تعاني أعلى معدلات البطالة بين أفراد الشباب في العالم؛ ووفقاً لمنظمة العمل العربية، فإن أكثر من 27٪ من الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 من الأعوام، ممن يدخلون سوق العمل، يجد نفسه عاطلاً عن العمل، (الشكل 10-6)، ويقارن هذا المعدل إلى نسبة 12٪ دولياً، (منظمة العمل الدولية عام 2010)، أما بالنسبة إلى المرأة العربية، فيمثل دخول سوق العمل تحدياً أكبر بالنسبة إليها، كما يظهر من معدل البطالة للنساء، وهو الذي يتجاوز 32٪.

الشكل (10 - 6)

معدلات البطالة بين صفوف جيل الشباب في العالم العربي من الجنسين (٪)



ملاحظة: البيانات هي أحدث ما هو متوافر عن كل دولة.

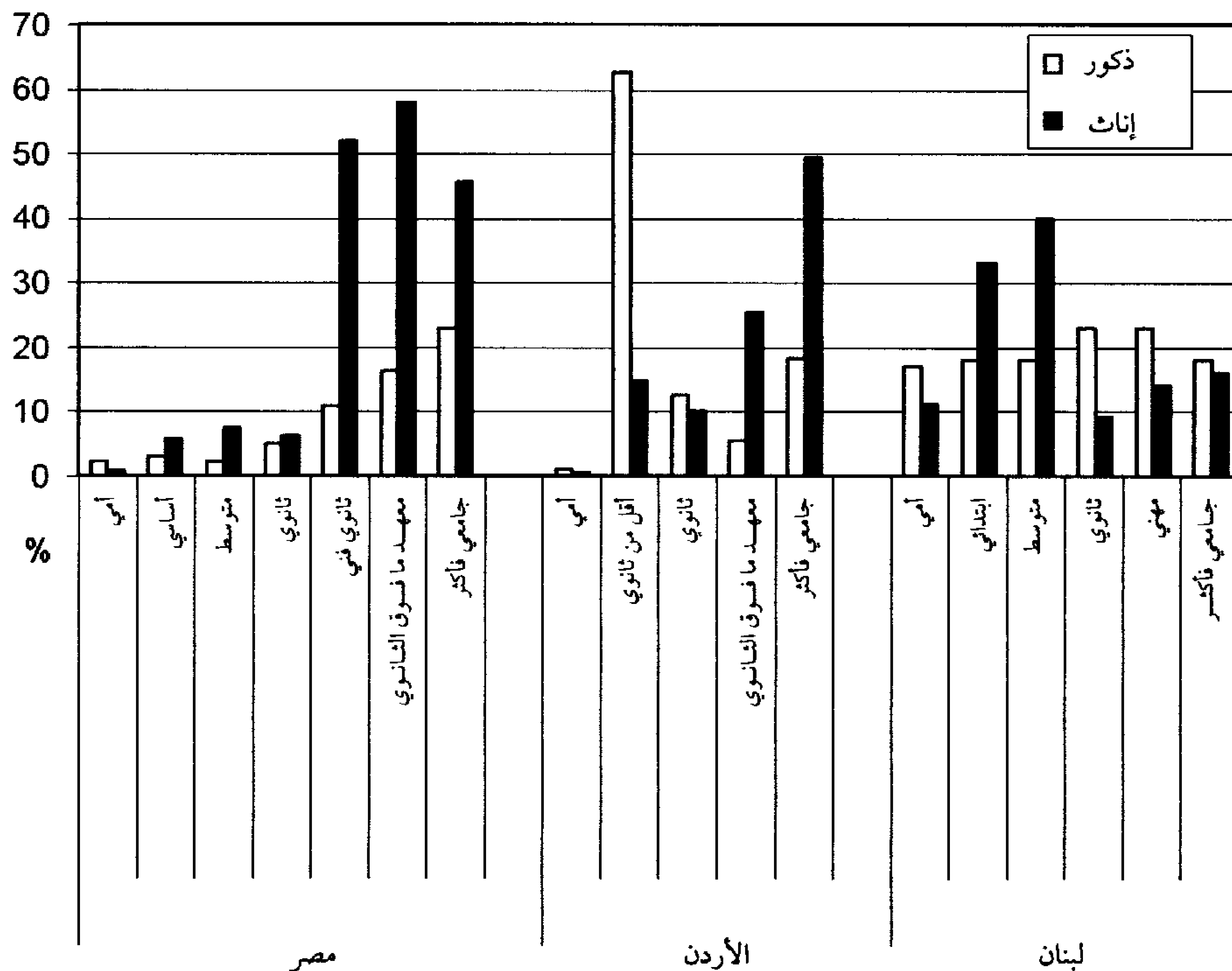
المصدر: Arab Labor Organization (2010).

وتؤثر البطالة في جيل الشباب من جميع أنواع الخلفيات التعليمية، لا في أولئك الذين تسربوا من المدرسة فحسب، والواقع أن معدلات البطالة في كثير من الدول العربية، هي الأعلى بين الحاصلين على مستويات متوسطة أو عليا من التعليم. (انظر الشكل 10-7)؛ وهذا يشير إلى أن التعليم ذاته، يشكل ضمانة ضعيفة لنجاح سوق العمل مستقبلاً، علاوة

على أن البطالة التي تواجه أفراد الشباب العرب، ليست بالضرورة ذات طبيعة انتقالية قصيرة الأجل؛ كما تشير الدلائل إلى أن أفراد الشباب العاطلين عن العمل وينتظرون الحصول على عمل، غالباً ما يتعين على معظمهم الانتظار سنوات؛ ففي مصر مثلاً، يبلغ متوسط الوقت الذي يقضيه الخريجون الجدد في البحث عن فرصة عملهم الأولى عامين تقريباً،[12] وهذه المدة الطويلة، لا تدل على أن أفراد الشباب في المنطقة يكافحون؛ للعثور على عمل فحسب، بل تدل أنهم أخفقوا في العثور على فرص توفّر التعلم اللازم في موقع العمل، وغالباً ما يفقدون المهارات التي اكتسبوها في المدرسة؛ بسبب عدم استعمالها.

الشكل (10 - 7)

معدل البطالة بحسب التحصيل الدراسي في دول عربية مجاورة (٪)



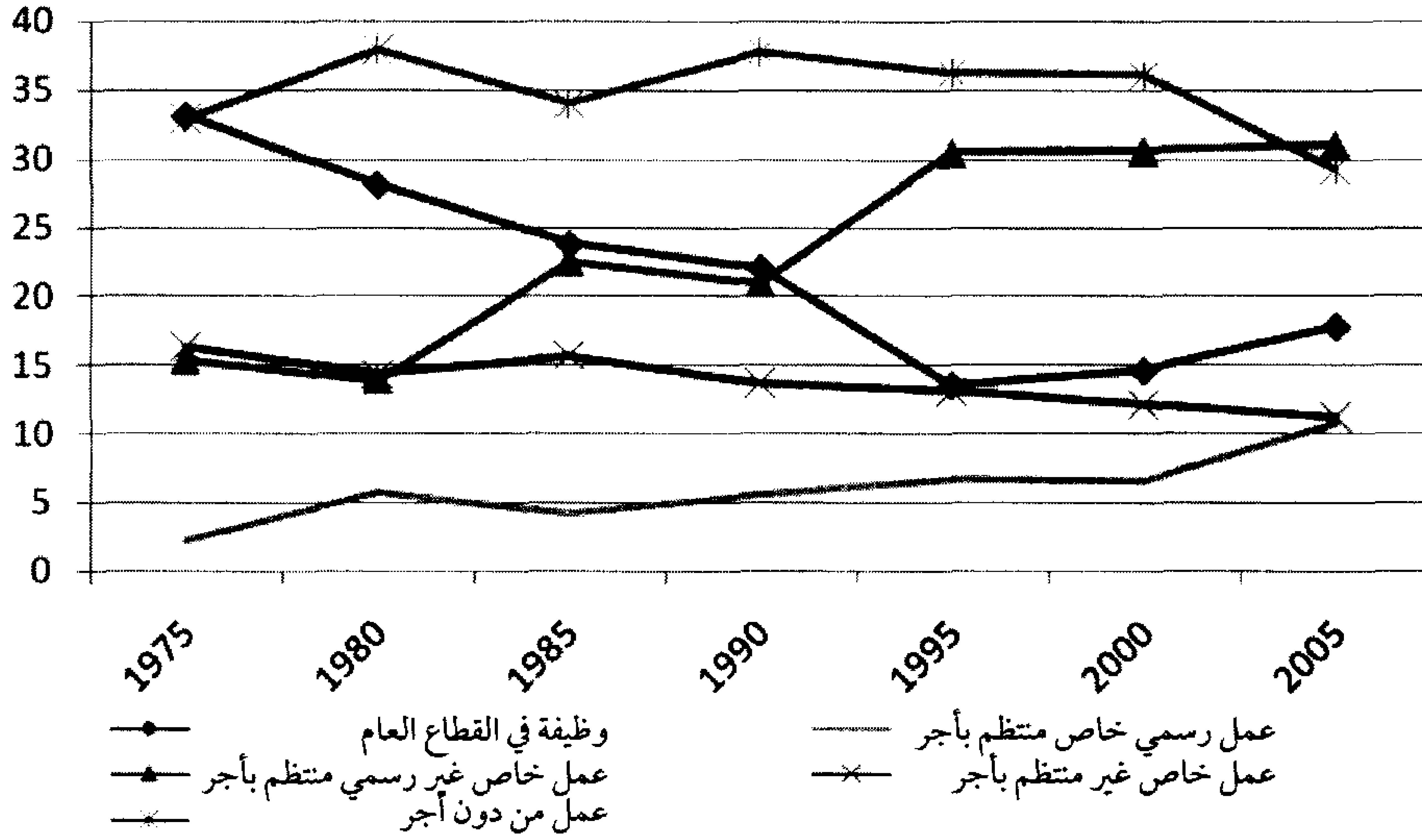
المصدر: Dhillon, Dyer and Yousef (2009).

لا تعكس مؤشرات البطالة إلا حالة أولئك الناشطين في البحث عن عمل، كما أنها لا تظهر أولئك الذين يتخلون عن البحث، معتقدين أن التحديات التي ينطوي عليها إيجاد فرصة عمل لا يمكن التغلب عليها، وفي هذا الصدد، قد تكون المعدلات المنخفضة نسبياً لمشاركة القوى العاملة في أوساط جيل الشباب: (نسبة 45٪ ممن أعمارهم تتراوح بين 15و29 من الأعوام من السكان)؛ نتيجة الحرمان من الفرص في سوق العمل، لا نتيجة اختيار واعٍ لعدم السعي وراء فرص العمل، وهذه هي الحال بصفة خاصة بالنسبة إلى المرأة العربية التي ماتزال معدلات مشاركتها عند نسبة 25٪، ومن المهم في هذا الصدد أن نلاحظ أنه في ظل الأجواء الاجتماعية المحافظة في العالم العربي، تعد فرص العمل المناسب ثقافياً بين النساء محدودة مقارنة إلى الشبان، وفي القطاعات التي كانت تقليدياً مفتوحة أمام النساء - مثل: الإدارة الحكومية والتعليم وصناعة النسيج - تواجه الشابات منافسة كبيرة فيما بينهن؛ ومن ثم فإننا نجد أنه بينما قد يختار الكثير من النساء البقاء خارج القوة العاملة؛ لأسباب شخصية أو عائلية، قد يفضل بعضهن الآخر الخروج من القوة العاملة؛ بسبب تصورهن أن فرص العمل فيها قليلة.

أما الشبان الذين يفلحون في الحصول على وظيفة، فهم ليسوا بالضرورة في مأمن من التعرض لقلة الفرص والحرمان في سوق العمل، وهم يواجهون تحدياً متزايداً، من حيث البطالة المقنعة، وتراجع نوعية الوظائف، وهذا ينطبق بصورة خاصة في الدول التي انخفضت فيها فرص العمل في القطاع العام بدرجة كبيرة، كما هي الحال في المغرب، ومصر؛ بسبب تزايد القيود التي تُعرض لها الميزانيات الحكومية؛ ويوضح أسعد، وبرسوم، على سبيل المثال، في البحوث التي أجريت مؤخراً حول مصر، أن نسبة الداخلين الجدد إلى سوق العمل - وهم الذين حصلوا على أول فرصة عمل بأجر في القطاع الخاص غير الرسمي - قد تضاعفت بين عامي 1975 و2005؛ وهو ما يعكس ندرة الفرص المتاحة للشباب في القطاع الخاص الرسمي، وتقليص التوظيف الحكومي. (انظر الشكل 10-8).[13]

الشكل (10 - 8)

توزيع الحاصلين الجدد على أعمال في مصر خلال الفترة 1975 - 2005



المصدر: Assaad and Barsoum (2007).

وفي غياب استحداث فرص عمل كبرى للشباب العربي - كاستحداث فرص عمل رسمية على الأقل - حدث تحول في الخطاب العام، نحو تعزيز المشروعات الخاصة؛ بوصفها حلاً ممكناً للنقص في فرص العمل؛ وبالفعل، فقد شهدت المنطقة إطلاق الكثير من برامج مشروعات فئة الشباب؛ ومن ذلك: المسابقات، وبرامج التدريب، وجهود تسهيل الاستثمار، على الصعيدين الإقليمي والوطني، ولكنْ لّما يحدث حتى الآن إلا القليل من التبني الملموس لجهود تنظيم المشروعات الخاصة بين الشبان في المنطقة؛ ومن المنتظر أن تؤدي نشاطات تنظيم المشروعات الجديدة، إلى إحداث تحولات كبيرة في المؤشرات ذات الصلة بالبطالة، أو نوعية العمل في صفوف جيل الشباب، ويفترض في هذا الصدد، أن يتم النظر إلى برامج مشروعات الشباب، في ضوء اثنتين من العقبات الرئيسية: الأولى، هي أن أصحاب المشروعات الناجحة، غالباً ما يكونون أولئك الذين لديهم بعض الخبرة الأولية في العمل؛ وهذا يوحي أن أفراد الشباب غير مؤهلين تماماً لتحمل مشقات تشغيل أعمال

تجارية خاصة بهم، والثانية، هي أن نجاح أصحاب المشروعات الخاصة في المنطقة محدود؛ بسبب التشريعات الجامدة الخاصة بالأعمال في المنطقة. (انظر لاحقاً).

الزواج وتكوين الأسرة

إن ضعف النتائج في سوق العمل، يجعل من الصعب على جيل الشباب العربي السعي لاتخاذ خطوات مهمة أخرى في مرحلة الانتقال إلى سن الرشد، ولاسيما إزاء ما يتعلق بالزواج، وتأمين السكن المستقل، والبدء في تكوين أسرة، والواقع أنه على الرغم من الأهمية التي يولى الزواج إياها في المجتمعات العربية - حيث يكون غالباً بمنزلة تعريف بحكم الواقع لمرحلة البلوغ، وحيث تحرم الأعراف الاجتماعية، و(القيود القانونية)، العلاقات الجنسية بين الأفراد غير المتزوجين - فإن الشبان في المنطقة يظهرون أدنى معدلات الزواج في العالم النامي،[14] وفي الوقت الراهن، نجد أن ما يقرب من 58٪ من الرجال العرب الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و29 من الأعوام، غير متزوجين، وهو نسبة يقابلها نسبة 23٪ في منطقة شرق آسيا و31٪ في أمريكا اللاتينية، بالنسبة إلى الرجال البالغة أعمارهم 25 و29 من الأعوام؛[15] وقد زادت نسبة الرجال العرب غير المتزوجين في سن 25 و29 من الأعوام، على نسبة 49٪ تقريباً، وهي التي كانت سائدة أوائل تسعينيات القرن الماضي، وعلى الرغم من انخفاض متوسط سن الزواج للمرأة العربية، فإننا نجد اتجاهات مماثلة، إزاء ما يتعلق بتأخير الزواج؛ حيث إن ما يقرب من 31٪ من النساء العربيات، ممن تتراوح أعمارهن بين 25 و29 من الأعوام، غير متزوجات حالياً، مقارنة إلى نسبة 21٪ في بداية التسعينيات.

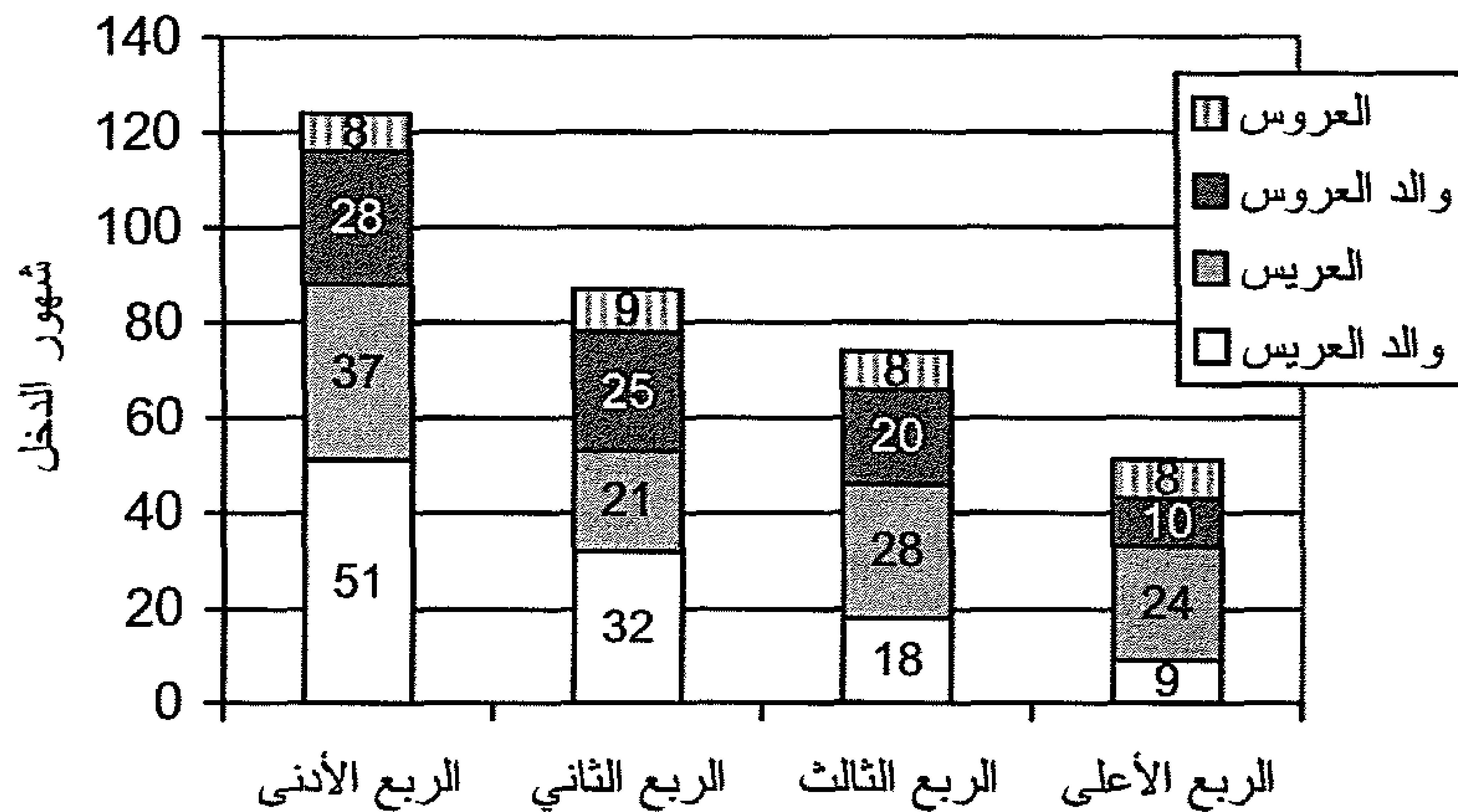
وقد يكون هذا التأخير في الزواج اختيارياً إلى حد ما؛ حيث يؤجل أفراد الشباب الزواج؛ لكي يواصلوا تعليمهم، ويقوموا بالاستثمار في حياتهم المهنية، وهم يستغرقون وقتاً طويلاً في وضع أسس أخرى لحياتهم بعد سن الرشد، والواقع أن هناك بعض الجوانب الإيجابية لهذا التأخير عموماً في الزواج؛ لأنه يمثل زيادة في الاستثمار في التعليم، (وخاصة بين النساء)، ومشاركة المرأة في القوة العاملة، كما أن تأخير الزواج يعزز أيضاً، الانخفاض في معدل الخصوبة الإجمالي؛ وهذا يقلل الضغوط السكانية على الموارد

الاقتصادية للمنطقة، غير أن التأخير في الزواج يمثل أيضاً، زيادة في العوائق الاقتصادية أمام الشبان الساعين لتأمين هذا الحدث المهم.

يعد ارتفاع تكاليف الزواج في المنطقة، من العوامل المهمة وراء تأخير الزواج، وتسلط ديان سينجرمان الضوء على العقبات التي تضعها تكاليف الزواج - ومن ذلك: المهر والهدايا، وتكاليف الزفاف، والأثاث والإسكان - في طريق الشبان على وجه الخصوص، (الشكل 10-9)،[16] وتقول سينجرمان: إنه يتعين على الشاب المصري المقدم على الزواج أن يكون قد وفر وسطياً، دخل 29 شهراً؛ لكي يدفع تكاليف حفل الزفاف، أما الشاب المصنف في مستوى الربع الأدنى، من حيث فئات الدخل، فيتعين عليه جمع دخل أكثر من 37 شهراً - أي أكثر من ثلاث سنوات - لكي يتمكن من تحمل تكاليف الزواج، وفي الوقت نفسه، يجب أن يغطي والداه دخل 51 شهراً إضافياً، وفي هذا الصدد، يتضافر سوء محصلات سوق العمل وارتفاع تكاليف الزواج معاً؛ لحرمان جيل الشباب من فرصة الزواج، واستكمال الانتقال إلى مرحلة النضج.

الشكل (10 - 9)

تكاليف الزواج في مصر بحسب فئة الدخل (شهور الدخل)



المصدر: Singerman (2007)..

إن تكلفة السكن - بوصفها عنصراً أساسياً من مكونات التكاليف المتعلقة بالزواج - تسهم بقوة في تثبيت الحرمان الذي يواجه جيل الشباب في سوق الزواج، وتعد التكلفة النسبية للإسكان مرتفعة بشكل خاص في العالم العربي، بالمقارنة إلى المناطق الأخرى؛ حيث يقدر البنك الدولي أن تكلفة شراء منزل في المنطقة، تعادل نحو ثمانية أضعاف متوسط الدخل، مقابل 5.2 أضعاف في البلدان المتقدمة، (الجدول 10-4)،[17] وبطبيعة الحال، يعد شراء منزل خارج متناول فئة الشباب، في أجزاء كثيرة من العالم، آخذين في الحسبان أن الشبان هم في بداية تأسيس حياتهم، وفي هذا الصدد، يعد البيت المستأجر في كثير من الأحيان، وسيلة مفضلة لدى الشبان، ولكن الاستئجار في العالم العربي، لا يعد بالضرورة بديلاً ميسراً بالنسبة إلى جيل الشباب؛ لأن أصحاب العقارات في المنطقة، غالباً ما يطلبون مبالغ كبيرة مقدماً من المستأجرين المحتملين، قبل تأجيرهم شقة أو منزلاً؛ وهذا يرفع التكاليف الأولية للإيجار، وهذا، في الحقيقة، يرفع تكاليف الدخول في سوق الإيجار؛ وهذا يعني أن المستأجرين المحتملين يواجهون تحديات مالية مماثلة لتلك التي يواجهها المشترون المحتملون، إزاء ما يتعلق بضمان الدفعات الأولية لملكية المنازل.[18]

الأهم من ذلك، أن الحرمان الذي يقف في وجه الشبان - عندما ينوون الزواج وتأسيس الأسرة الخاصة بهم - يثير مخاوف اجتماعية جديدة في المنطقة، ومع تأجيل الشبان والشابات للزواج، تتزايد المخاوف من انهيار بنية الأسرة التقليدية على المدى البعيد، علاوة على أن تأخير الزواج لجيل الشباب؛ يؤدي إلى تزايد سعيهم وراء بدائل للزواج التقليدي؛ فهناك العلاقات القائمة على المواعدة - والتي تتعارض والمعايير الاجتماعية التقليدية - آخذة في الارتفاع، كما يسعى جيل الشباب بصورة متزايدة وراء أنواع غير تقليدية؛ مثل: الزواج العرفي، وزواج المتعة، وزواج المسيار، وهي التي قد يكون لها شيء من الصحة من الناحية الشرعية، ولكنها تبقى مثيرة للجدل إلى حد كبير،[19] وغالباً ما يتم الدخول في بدائل الزواج هذه سراً، من دون الحصول على موافقة الأسرة ودعمها؛ وهذا يثير مسائل خطيرة، تتعلق بالصحة الجنسية لأفراد الشباب ورعاية الأطفال.

الجدول (10 - 4)

تكاليف السكن والإقراض العقاري في العالم العربي

الدولة	نسبة سعر البيت إلى الدخل	نسبة الإيجار إلى الدخل	قرض السكن (٪)
الجزائر	8.1 (2002)	10.0 (1998)	6.5 (2001)
مصر	4.9 (1998)	20.0 (1998)	7.4 (1993)
الأردن	6.5 (1998)	16.7 (1998)	19.0 (1999)
لبنان	9.0 (2002)	-	9.0 (1995)
المغرب	9.2 (1998)	5.0 (1998)	13.0 (2001)
تونس	5.2 (1998)	20.3 (1999)	10.4 (2000)
اليمن	17-10 (2000)	25.0 (2000)	-

ملاحظة: يمثل قرض السكن نسبة القروض العقارية الإجمالية إلى جميع القروض المستحقة في المؤسسات التجارية والمالية الحكومية معاً؛ (ومن ذلك: قروض الإعمار في لبنان).

المصدر: World Bank (2005).

وبالإضافة إلى ذلك، فإن الضغوط المرتبطة بتكاليف الزواج والسكن؛ تؤدي إلى تبقى أعداد متزايدة من الشبان - متزوجين أو غير متزوجين - تحت سقف والديهم فترة طويلة بعد بلوغهم سن النضج، وعلى الرغم من أن الدعم الأسري، يوفر شبكة أمان مهمة للشبان الذين يصارعون حالة الغموض الاقتصادي المرتبط بمرحلة الانتقال إلى سن النضج، فإن اعتمادهم على هذا الدعم، يمكن أن يؤدي إلى رفع مستوى الأجر الذي يقررون على أساسه، قبول وظيفة معينة: (أجر القبول)؛ الأمر الذي يؤدي إلى مستويات أعلى من البطالة الطوعية بين صفوف أفراد الشباب،[20] أما الشبان الذين لا يستطيعون الانتظار إلى أن يوفقوا بوظيفة جيدة، فقد يشكل الدعم العائلي؛ دعماً لأجورهم المنخفضة وتدني نوعية العمل؛ وهذا يضمن عدم استمرارهم في السعي لإيجاد وظيفة مثلى، علاوة على أن هذا الاعتماد الطويل الأجل؛ يعني - في نهاية المطاف - بقاء جيل الشباب تحت سلطة الوالدين، وتأخير الانتقال إلى مرحلة النضج والاستقلالية.

وضع مسألة حرمان جيل الشباب العربي ضمن سياقها: دور المؤسسات

عملت الحكومات العربية على تطوير برامج موجهة لجيل الشباب، وتنفيذ سياسات رامية إلى التصدي للتحديات الاقتصادية التي تواجه الشبان في المنطقة، وهناك بضع دول ليس لديها تجربة مهمة في إصلاح التعليم، وإزاء ما يتعلق بإيجاد فرص عمل، أقامت الحكومات، مجموعة من برامج سوق العمل النشيطة التي تهدف إلى تزويد أفراد الشباب بالخبرة في العمل، وبرامج تدريب، وبرامج للتعيين في الوظائف، وقد عمد عدد من الحكومات، إلى الاستثمار في صناديق الزواج والإسكان التي تهدف إلى مساعدة الشبان على تغطية التكاليف المرتبطة بالزواج وتكوين الأسرة، وبشكل أعم، سعت الحكومات لتعزيز النمو الاقتصادي؛ محاولة لإطلاق عملية إيجاد فرص العمل، وتسهيل التحولات ذات الصلة بذلك، على جيل الشباب.

لكن الثمار الاقتصادية لفئة الشباب، مازالت هزيلة، على الرغم من أن الحكومات العربية في معظمها، قد وضعت موضوع الحرمان الاقتصادي لجيل الشباب في رأس الأجندة السياسية، وقد قامت هذه الحكومات، باستثمارات كبيرة في السياسات والبرامج ذات الصلة بذلك؛ أدى بعضها إلى تغييرات كبيرة في الوضع الاقتصادي لجيل الشباب، وإن في خلال الفترة 2002 – 2008، وهي الفترة التي شهدت فيها اقتصادات المنطقة طفرات كبرى في النمو الاقتصادي، ويثير استمرار النتائج الاقتصادية الهزيلة لجيل الشباب – سواء من حيث التنمية غير الكافية للمهارات، أو معدلات البطالة، أو استمرار تأخير الزواج وتكوين الأسرة – السؤال: لماذا أخفقت هذه الجهود؟ أو السؤال: لماذا تعثرت على الأقل؟.

ومن المهم في هذا الصدد، تسليط الضوء على العلاقة المشتركة بين القطاعات، وسط التحديات الاقتصادية المختلفة التي تواجه جيل الشباب؛ فالزواج وتكوين الأسرة يسهمان في صوغ القرارات التي يتخذها جيل الشباب في القوة العاملة، وبالمقابل، فإن التوقعات

إزاء ما يتعلق بالوظيفة، ونوعية العمل، تسهم في صوغ القرارات التي يتخذها الشبان وآباؤهم، إزاء ما يتعلق بالاستثمارات في التعليم، وعلى العموم، فقد ركزت السياسات والبرامج الحكومية الرامية إلى تحسين الحصيلة لفئة الشباب، على قطاعات مفردة: (التعليم، والعمالة،... إلخ)، وإذا لم تأخذ هذه السياسات والبرامج طبيعة الحصيلة الاقتصادية والقرارات التي يتخذها جيل الشباب في كل قطاع في الحسبان، فإنها ستخفق في فهم المشكلة الكاملة للحرمان الاقتصادي للشبان.

والأهم أن البرامج والسياسات الحكومية، لم تأخذ في الحسبان أثر المؤسسات الأساسية التي تحدد شكل الخيارات التي يأخذ بها جيل الشباب، على مستوى الاقتصاد الجزئي، عند الانتقال من المدرسة إلى العمل، ثم من العمل إلى تكوين الأسرة، وتتحكم أنواع مختلفة من المؤسسات: (الرسمية وغير الرسمية)، في سوق التعليم وسوق العمل وسوق الزواج وسوق الإسكان؛ ولذا، فهي مسؤولة عن مؤشرات السوق والحوافز التي يأخذها الأطراف الاقتصاديون المؤثرون في الحسبان، عند اتخاذ القرارات حول مستقبلها، ويجب أخذ سياسات وبرامج فعالة - في سياق فهم كيفية عمل هذه المؤسسات - في الحسبان.

إن توافر فرص جديدة - سواء في التعليم أو العمل أو غيرهما من المجالات - لا يحدث وحده تغييراً في الهيكل المؤسسي الذي يتخذ فيه الشبان القرارات الرئيسية المتعلقة بالانتقال إلى مرحلة الرشد، كما أن عدم الالتفات إلى الدور المسيطر لهذه المؤسسات في تشكيل سلوكيات أفراد الشباب واختياراتهم، و(السلوكيات والاختيارات للجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة بذلك؛ كأولياء الأمور والمعلمين وأرباب العمل)؛ أدى إلى التقليل من الفاعلية التامة للسياسات والبرامج - وهي المصممة لتحقيق نتائج مثلى لجيل الشباب - في أن تحقق أهدافها، وربما إلى إفراز نتائج عكسية في بعض الحالات، وتصف الفقرات والأقسام اللاحقة، كيف أن المؤسسات الرئيسية التي تدير الأسواق ذات الصلة بفئة الشباب، تؤثر في النتائج بالنسبة إلى جيل الشباب في العالم العربي.[21]

المؤسسات التعليمية العاملة ضد تنمية المهارات

على الرغم من أن إعداد أفراد الشباب؛ للقيام بأدوار نشيطة في الاقتصاد، يمثل أحد المقاصد الأساسية لأي نظام تعليمي، فإن المدارس في جميع أنحاء المنطقة، لا ترقى إلى مستوى تلبية احتياجات سوق العمل، وقد أخفقت إلى حد كبير، في تزويد الطلاب بالمهارات المطلوبة في السوق، وهناك مؤسسات عدة، ذات صلة مباشرة بهيكل نظام التعليم في المنطقة الذي نجد أنه يقوض جودة التعليم إجمالاً، ويُمثِّل دوره بإضعاف مهارات الطلاب، سواء بشكل مستقل أو بالاشتراك مع المؤسسات القائمة في سوق العمل، على الرغم من أن الهدف منه، يمثل بتعزيز النزاهة والتوزيع المسؤول للموارد.

ومن هذه المؤسسات المهمة، النظام الجامد لوضع الطلاب، ضمن أحد المساقات الدراسية، وهو الذي يستخدمه معظم المدارس في المنطقة؛ فعند دخول المدرسة الثانوية، يتم وضع معظم الطلاب، إما في المساق الأكاديمي أو المساق المهني، وبعد وضعهم في ذلك المساق، لا يستطيع الموجودون في المسار الأكاديمي الحصول على التدريب المهني، وكذلك يتم استبعاد الموجودين في المساق المهني من الالتحاق بالجامعة؛ ونتيجة لذلك، يتم استبعاد طلاب المساق الأكاديمي من فرص تعلم المهارات المهنية التي يمكنها أن تساعدهم على تطوير حياتهم المهنية في المستقبل، مع أن كثيراً منهم – على الرغم من كونهم في المسار الأكاديمي – لا يتابع الدراسة في الجامعة، وكذلك يجد طلاب المدارس المهنية، أنهم بعد التحاقهم بمساق التدريب المهني، تصبح فرصهم محدودة في المستقبل؛ ونتيجة لحرمانهم من متابعة الدراسة الجامعية، فإنهم يخضعون غالباً لتدريب مهني سيِّئ، يوفر لهم القليل من الفرص الأخرى؛ لإعادة صوغ مسارات حياتهم المهنية، أضف إلى ذلك أنه مع إدراك الطلبة أن المساق الأكاديمي، هو السبيل إلى الجامعة والحصول على وظائف جيدة في القطاع الرسمي، لا يتوجه للمساق المهني إلا ضعاف الطلاب، وفي الوقت نفسه، يدرك أصحاب العمل هذه الدينامية، ويعدون المرشحين للوظائف من المساق المهني أضعف الطلبة، من حيث الجودة ويعارضون توظيفهم.[22]

وكذلك، فإن الامتحانات الشاملة التي يتم إجراؤها في نهاية المرحلة الثانوية، تلعب دوراً رئيسياً في تحديد هل سيمضي الطالب إلى الجامعة أو أنه سينهي حياته التعليمية؟ وتسهم النتائج في توجيه الطالب أيضاً، لدراسة مجالات دراسية محددة في الجامعة؛ ففي امتحانات المرحلة الثانوية في الأردن: (المرحلة التوجيهية)، على سبيل المثال، يتم توجيه أفراد الشباب الذين يحصلون على درجات بتقدير (أ+) إلى دراسة الطب، والذين يحصلون على تقدير (أ−) إلى دراسة الهندسة، والذين يحصلون على (د−) يتم توجيههم لدراسة الشريعة الإسلامية؛[23] ونظراً إلى استخدام مثل هذه الامتحانات في تصنيف الطلاب وتوجيههم في التخصصات الجامعية، وأهمية وجود درجة عالية في تحديد نجاح المرء الاقتصادي في المستقبل، فإن هذه الامتحانات، تؤخذ على محمل الجد لدى الطلاب وأولياء أمورهم، ويقضي الطلاب ذاتهم، شهوراً في الدراسة؛ استعداداً للامتحان، وينفق الآباء مبالغ ضخمة على الدروس الخاصة، ولكن الامتحانات الشاملة مادامت مصممة لقياس الحقائق المحفوظة غيباً، والإجراءات، بدلاً من التفكير النقدي والمهارات التحليلية، فإننا نجد أن الطلاب يركزون خلال هذه الفترة المكثفة، على الاستظهار، بدلاً من تطوير مهارات تساعدهم على تأمين وظيفة بعد التخرج؛ وهذا أمر يدعو إلى القلق بصورة خاصة؛ ولاسيما بالنظر إلى أن أداء معظم الطلاب في الدراسة، ليس جيداً بدرجة تكفي لدخول الجامعة.

أفضليات مستمرة للتوظيف في القطاع العام

عملت الحكومات والشركات المملوكة للدولة تاريخياً؛ بوصفها أصحاب عمل رئيسيين في العالم العربي، سواء في الدول التي اعتمدت نماذج التصنيع المدارة من الدولة، أو الاقتصادات المصدرة للنفط، وقد وفرت وظائف القطاع العام للجيل السابق، أجوراً لائقة، والأهم من ذلك، أنها ضمنت لهم الأمن الوظيفي، والحصول على ميزات، والوصول إلى شبكات ضمان اجتماعي قوية، وفي المقابل، لعب توافر فرص عمل جيدة في القطاع العام، دوراً مهماً في تشكيل مخرجات التعليم؛ وهذا حفز جيل الشباب للبقاء في المدرسة واستكمال تعليمهم.

وقد تناقصت قدرة الدول العربية على المحافظة على مكانتها؛ بوصفها صاحبَ عمل أساسياً؛ لأسباب عدة؛ فقد فرض الكثير من حكومات المنطقة، قيوداً على زيادة التوظيف لدى القطاع العام في منتصف الثمانينيات وبداية التسعينيات، عندما تراجعت العائدات المرتبطة بالنفط، (سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، في شكل تحويلات من العمال أو منح)،[24] ولعل هذا الأمر، كان أكثر وضوحاً في مصر والمغرب، وهما دولتان كثيفتا السكان، وقد خضعتا لبرامج تكيف هيكلي أكبر؛ أدت إلى فرض قيود على التوظيف الحكومي أو تجميده، ومنذ ذلك الحين، بذلت الحكومات الإقليمية في معظمها جهوداً رامية إلى كبح جماح الإنفاق في القطاع العام؛ ونتيجة لذلك، قامت بالحد من التوظيف في مؤسسات القطاع الحكومي والقطاع العام، ويحدث هذا التوجه في الدول الغنية بالنفط في الخليج أيضاً؛. فعلى حين يبقى النفط مصدراً مهماً للدخل في تلك الدول، نجد أن معدل صادرات النفط للفرد، قد انخفض بشكل ملحوظ، مع تزايد عدد السكان؛ وهذا يسلط ضغطاً متزايداً على التوظيف لدى القطاع العام.

ومع ذلك، تبقى للعمل لدى القطاع العام جاذبية في الكثير من دول المنطقة، وعلى الرغم من أن القليل من مؤسسات القطاع العام، تحافظ على رواتب مرتفعة نسبياً، فقد جذبت أعداداً كبيرة للانضمام إلى صفوفها، وماتزال الحكومات توفّر فرص عمل، تضمن الميزات والأمن الوظيفي، وتضمن على المدى البعيد، الحصول على المعاشات التقاعدية التي غالباً ما لا تقدمها وظائف القطاع الخاص في المنطقة؛ وهذا يعني أنه إذا كانت تستطيع أن تفعل ذلك، فإن الكثير من أفراد الشباب ينتظر إتاحة الفرص له في القطاع العام، عند دخول سوق العمل، بدلاً من البحث عن فرص في أماكن أخرى؛ وعلى سبيل المثال، يستشهد قباني، وكامل، بدراسة استطلاعية عن جيل الشباب السوري عام 2005، أفاد فيها 80٪ من المشاركين، أنهم يفضلون وظيفة في القطاع العام، وذكر 60٪ أنهم لن يقبلوا إلا وظيفة في القطاع العام.[25]

لم يُقصر الأمر على أن واصل عدد كبير من أفراد الشباب الانتظار في طابور؛ للحصول على وظيفة في القطاع العام، بدلاً من البحث عن عمل في القطاع الخاص، بل تعدى الأمر ذلك، إلى أن استمرت هذه الأفضليات، إزاء ما يتعلق بالتوظيف في القطاع العام، في صوغ

استثماراتهم في التعليم؛ لأن إدراك الطلبة ما ينطوي عليه العمل في القطاع العام مستقبلاً من جاذبية، يدفعهم إلى السعي للبقاء في المسار الأكاديمي، في أثناء الدراسة الثانوية؛ ومن ثم الالتحاق بالجامعة، بدلاً من التوجه لاكتساب المزيد من المهارات ذات الصلة بالقطاع الخاص، من خلال التعليم المهني، أما الذين لا يدخلون الجامعة، فإنهم يتجهون لتفضيل حقول الدراسة الأقل كثافة، والتي تفتح أمامهم الأبواب للعمل في القطاع العام، بدلاً من اختيار درجات جامعية ذات كثافة كبرى، في حقلي الرياضيات، والعلوم، أو مجالات أخرى، يمكن أن تجعلهم ذوي قدرة كبرى على المنافسة في القطاع الخاص؛ ولذا، فإن استمرار تفضيل العمل في القطاع العام، و(استمرار توافره في الكثير من الدول، ولاسيما في الخليج)، يسهمان جنباً إلى جنب مع المؤسسات التعليمية القائمة - (انظر سابقاً) - في تثبيط تنمية المهارات المرتبطة بالقطاع الخاص، لدى الخريجين المستقبليين.

إسهام القيود التنظيمية في الحدّ من عملية استحداث الوظائف في القطاع الخاص

كما أن الكثير من أفراد الشباب لا ينجذب إلى العمل في القطاع الخاص؛ بوصفه خياراً أول لهم، فإن القطاع الخاص الرسمي في دول المنطقة، لا يفضل توظيف الشبان العرب، وعلى الرغم من انخفاض عدد الوظائف في القطاع العام، فإن القطاع الخاص في دول المنطقة لم يستجب للحاجة إلى إيجاد فرص عمل جديدة، من خلال زيادة كبيرة في توظيف أفراد الشباب في المنطقة، وكما ذكر سابقاً، فإن هذه المعارضة لتوظيف الشباب ترجع أولاً، إلى ما ذكر عن عدم ملاءمة المهارات؛ حيث يعرب ممثلو القطاع الخاص في المنطقة عن مخاوف من أن الشبان الخريجين، لا يمتلكون المهارات المطلوبة في القطاع الخاص، ولكن هناك أيضاً، مواقف جمود مؤسسي، تؤثر في شركات القطاع الخاص، (وخاصة الشركات الناشئة وجهود المشروعات الخاصة)، وهي التي تعزز هذا النقص في التوظيف.

إن الشركات في العالم العربي بشكل عام، تعمل في بيئة تنظيمية مقيِّدة إلى حد ما، وإن التقيد بالنظم الحكومية ذات الصلة بافتتاح مؤسسات أعمال جديدة والتعامل والتراخيص وتوظيف العمال وتسجيل الملكية والحصول على الائتمانات والحماية من المستثمرين، ودفع

الضرائب، والتبادل التجاري عبر الحدود، وإنفاذ العقود، وإغلاق الشركات الفاشلة، كل ذلك أمور باهظة التكلفة؛ ووفقاً لتقرير ممارسة الأعمال Doing Business، عام 2010 - وقد أصدره البنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية - الذي يصنف 183 بلداً، إزاء ما يتعلق بسهولة ممارسة نشاطات الأعمال، لم يرد في المؤشر إلا اثنان فحسب، من الاقتصادات العربية: (البحرين، والمملكة العربية السعودية)، بين الاقتصادات الخمسة والعشرين الأعلى، ولم يكن هناك إلا سبعة اقتصادات بلدان عربية (من بين 20، تم تقويمها)، بين أسماء النصف الأعلى من الاقتصادات من حيث الأداء.[26]

ولعل الأهم إزاء ما يتعلق بوضع العمل بالنسبة إلى أفراد، هو اللوائح المتعلقة بتوظيف العمال؛ ومن ذلك: نظم التوظيف؛ (مثل: مرونة العقد، ومتطلبات الحد الأدنى للأجور)، والقيود المفروضة على ساعات العمل، والقيود الخاصة بفصل العمال؛ (ومن ذلك: إجراءات الفصل، وأسباب الفصل، والتزامات إعادة التعيين، ومتطلبات الإشعار المسبق، وتعويضات نهاية الخدمة الإلزامية، وما شابه ذلك)؛ والقصد من هذه القيود توفير الحماية للعمال ضد المعاملة غير العادلة، إلا أنها يمكن أن تكون مكلفة، ويصعب على الشركات التزامها، وخصوصاً عندما تكون النظم غير واضحة، والإجراءات خاضعة للتدخل الحكومي والغموض.

يمكن لوائح النظم الشديدة القيود في هذا المجال؛ أن تؤدي إلى امتناع الشركات عن التوظيف، ولاسيما للعمال الصغار السن الذين لا يتمتعون بخبرات، ولا يمتلكون سجلاً حافلاً بالأداء والإنتاجية؛ ففي بيئة يتعين فيها على الشركات أن تدفع مبالغ كبيرة إلى شبكات الضمان الاجتماعي وصناديق التدريب لتوظيف عمال شباب، وتواجه فيها صعوبة كبرى وتكاليف باهظة، وغموضاً في أغلب الأحيان، في عمليات الفصل، عندما تريد فصل العمال الذين لا يفون باحتياجاتها، تتردد الشركات في المجازفة بتوظيف عمال يفتقرون إلى الخبرة، ولا يملكون سجلاً حافلاً من الإنتاجية والإنجاز، وعلاوة على ذلك، فإن أفراد الشباب العاملين، هم أكثر عرضة للتسريح والفصل، في أوقات المصاعب الاقتصادية؛ بسبب تأثير

مثل هذه النظم، وعندما تكون تعويضات نهاية الخدمة الإلزامية على سبيل المثال، مرتفعة، تقوم الشركات عموماً، بفصل العاملين الشبان؛ لأن ذلك أقل تكلفة عليها.

الجدول (10 - 5)

مؤشرات جمود سوق العمل، تقرير ممارسة نشاطات الأعمال 2010

الدولة	مؤشر صعوبة التوظيف (100-0)	مؤشر جمود ساعات العمل (100-0)	مؤشر صعوبة الفصل (100-0)	مؤشر جمود التوظيف (100-0)	تكاليف الفصل (أسابيع الأجر)	التصنيف من حيث سهولة التوظيف
الجزائر	44.4	40.0	40.0	41.5	17.3	122
البحرين	0.0	0.0	30.0	10.0	0.0	13
جزر القمر	38.9	40.0	40.0	39.6	99.7	164
جيبوتي	66.7	40.0	30.0	45.6	56.3	151
مصر	0.0	20.0	60.0	26.7	132.2	120
العراق	33.3	20.0	20.0	24.4	8.1	59
الأردن	11.1	0.0	60.0	23.7	8.1	51
الكويت	0.0	0.0	0.0	0.0	78.0	24
لبنان	44.4	0.0	30.0	24.8	17.3	66
موريتانيا	55.6	20.0	40.0	38.5	31.4	125
المغرب	88.9	40.0	50.0	59.6	85.1	176
عُمان	0.0	40.0	0.0	13.3	8.1	21
المناطق الفلسطينية	33.3	40.0	20.0	31.1	91.0	135
قطر	0.0	20.0	20.0	13.3	68.7	68
السعودية	0.0	40.0	0.0	13.3	80.1	73
السودان	38.9	20.0	50.0	36.3	118.1	153
سورية	11.1	0.0	50.0	20.4	79.8	91
تونس	27.8	13.3	80.0	40.4	17.3	108
الإمارات	0.0	20.0	0.0	6.7	83.6	50
اليمن	22.2	20.0	30.0	24.1	17.3	74
متوسط الدول العربية	25.8	21.7	32.5	26.7	54.9	92.2

ملاحظة: الترتيب من حيث سهولة التوظيف، وهو يمثل تصنيف الدولة من بين 183 دولة.

المصدر: World Bank (2009b).

وقد بدأ قادة القطاع العام في المنطقة، يولون سهولة ممارسة نشاطات الأعمال عموماً، وقضية نظم العمل بصورة عامة، اهتماماً خاصاً؛ ففي تقرير ممارسة الأعمال عام 2010، على سبيل المثال، ورد أن 16 بلداً من البلدان العربية العشرين التي تمت مراجعتها، قامت على الأقل بعملية إصلاح كبيرة واحدة في بيئة تنظيم الأعمال، وقد ازدادت عمليات التصنيف العامة للدول العربية في السنوات الأخيرة، وفي مجال الإصلاح التنظيمي لعملية التوظيف، بذلت مصر والمغرب معاً جهوداً مهمة؛ لإدخال المزيد من المرونة في عقود سوق العمل؛ ففي عام 2003، أصدرت مصر، والمغرب، تشريعات تسمح للقطاع الخاص، بتوظيف عمال جدد، باستخدام عقود مؤقتة وقابلة للتجديد، بدلاً من العقود غير المحدودة؛[27] وهناك بعض الأدلة الأولية، على أن هذه الإصلاحات، قد شجعت القطاع الخاص، على زيادة توظيف الشبان الجدد في سوق العمل.

إسهام المؤسسات التي تدير أسواق الزواج والإسكان في تأخير الزواج

يعد الزواج من بين أكثر القرارات الشخصية والعائلية حميمية، وقلما يفكر فيه المرء بلغة السوق، إلا أن حال سوق الزواج مثل حال أي سوق أخرى، وتتطلع الأسر - على وجه الخصوص - إلى إشارات السوق؛ لتحديد مستوى العريس من أجل بناتهم، وتتضمن إشارات السوق هذه، مؤشرات عن خلفية أسرة العريس، والتحصيل العلمي، ولعل الأهم من ذلك: نوعية الوظيفة التي استطاع العريس المنتظر تأمينها، واستقرارها، وتعتمد الأسر على المهر وتكاليف الزواج الأخرى؛ لمعرفة قدرة العريس على توفير الأمن في المستقبل للعروس، والتزامه نجاح الزواج على المدى الطويل، وتعد هذه المؤشرات ذات أهمية خاصة، بالنسبة إلى الزوجة، عندما يحتفظ الزوج بالحق في الطلاق من جانب واحد، على النحو المنصوص في الشريعة الإسلامية، وفي هذا السياق، يصبح الاستقرار في العمل والمنافع والأمن الوظيفي - بدلاً من الإمكانات والاحتمالات المستقبلية - من المحددات الرئيسية لقدرة الشاب على الزواج.

وفي هذا المجال، يلعب انعدام فرص الحصول على السلف دوراً مهماً، في تعزيز الحرمان الاقتصادي لأفراد الشباب، ولعل الاقتراض على أساس الدخل المستقبلي - سواء من خلال القروض الشخصية أو قروض الإسكان - يجعل الشبان و(الشابات)، أكثر اقتداراً على الوفاء بالالتزامات المالية للزواج، غير أن القروض المرتكزة إلى الرهن العقاري، ليست واسعة الانتشار في المنطقة؛ لأن مكاتب الائتمان اللازمة للسماح للمؤسسات المالية بتقويم المخاطر، هي في طور الإنشاء، وعلاوة على ذلك، يُنظر إلى أفراد الشباب عموماً؛ بوصفهم أخطر المقترضين؛ نظراً إلى افتقارهم إلى تاريخ ائتماني ثابت أو سمعة مالية، كما أن توفير الوسائل التي يستطيع جيل الشباب الحصول من خلالها على قرض من أجل الزواج والسكن، يمكنه أن يقلل من التأخير المتزايد في الزواج، وفي الوقت نفسه يساعد جيل الشباب على البدء في بناء تاريخ ائتماني، سيمكن أفراده في المستقبل من لعب دور ما؛ بوصفهم أطرافاً اقتصاديين فاعلين.

ومما يسهم أيضاً، في التقليل من حالات تأخير الزواج: تشجيع مزيد من أصحاب العقارات على وضع العقارات الخالية في سوق الإيجارات، أو بناء عقارات جديدة؛ بهدف تأجيرها؛ ومما يساعد في هذا السياق: إجراء إصلاحات في المؤسسات القائمة التي تقيد زيادة الإيجار أو تحد منها، وتوضح التجربة المصرية في إصلاح القوانين في هذا المجال، الأثر الذي يمكن أن يحدثه مثل هذه الإصلاحات الاقتصادية، من حيث تمكين جيل الشباب من ضمان أمور مهمة؛ كالزواج، وقد أصدرت الحكومة المصرية عام 1996، تشريعات تمكن أصحاب العقارات الشاغرة أو الجديدة، من البدء في تأجير العقارات؛ وفقاً للترتيبات الجديدة التي تسمح بإبرام عقود محددة المدة، وتسويات في الإيجار السنوي؛ وقد استجاب أصحاب العقارات ذاتهم، بوضع المزيد من العقارات في سوق الإيجار، من دون طلب دفعات مقدمة عالية من الإيجار، ويوضح أسعد، ورمضان، أن هذا الجهد الإصلاحي، قد مكن بالفعل، مزيداً من الرجال المصريين من الوفاء بالاحتياجات السكنية للزواج، وبالمقابل، انخفض متوسط سن الزواج للرجل المصري.[28]

الشبان في الخليج: هل يختلف وضعهم عن وضع الشبان العرب الآخرين؟

يركز الجزء الأكبر من الأدلة المطروحة - تفسيراً للحرمان الذي يتعرض له أفراد الشباب العرب - على أولئك الذين يقيمون في الاقتصادات النامية التقليدية في المنطقة، ومما لا شك فيه، أن الشبان في هذه الدول، قد حظوا بمعظم اهتمام الوكالات الدولية والجهات المانحة الثنائية، ولكن التوقعات والفرص للشبان من مواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، تسترعي اهتماماً متزايداً لدى صانعي السياسات والمجتمع ككل، وعلى الرغم من الغنى النسبي لهذه الاقتصادات التي تعتمد على النفط والاستثمارات الهائلة التي قامت بها في تنمية القدرات البشرية، فيبدو أن أفراد الشباب معرضون لتحديات متزايدة في تأمين التعليم الجيد؛ وهذا يدل على ارتفاع معدلات البطالة، وهناك أيضاً أدلة متزايدة على أن الشبان في منطقة الخليج، يواجهون مشكلات مماثلة لأفراد الشباب العربي الآخرين، إزاء ما يتعلق بتأخير الزواج؛ وهكذا، فعلى الرغم من الوضع الميسور نسبياً لجيل الشباب الخليجي، فإنه يواجه الاستبعاد من الأسواق التي تكتسب أهمية كبرى في الانتقال بنجاح إلى مرحلة الرشد.

وكما هي الحال مع جيل الشباب العربي الآخر، فإنه يمكن العثور على أساس لهذا الاستبعاد في المؤسسات التي تحدد هذه الأسواق في منطقة الخليج، وفي هذا الصدد، يعد الهيكل المؤسسي لأسواق التعليم والعمل في الخليج، مماثلاً هيكل الاقتصادات غير النفطية في المنطقة، غير أن هناك فرقاً كبيراً في الحوافز التي تواجه الشبان في الخليج وإشارات السوق التي يتلقونها، وعلى الرغم من عدم شمولية هذا القسم من الورقة، فإنه يقدم عرضاً عاماً للمؤسسات المميزة التي تحدد سوق العمل في منطقة الخليج، والأثر الذي تركته في جيل الشباب الخليجي الذي يمر بمرحلة الانتقال إلى سن الرشد.

وتُميز سوق العمل في الخليج، بالفصل بين القطاع العام الذي يتولى عموماً توفير فرص العمل للمواطنين، والقطاع الخاص الذي تسيطر عليه العمالة الوافدة؛ ونظراً إلى

قدرة معظم الحكومات الخليجية على مواصلة تمويل ميزانيات كبيرة في القطاع العام، يبقى القطاع العام في الخليج صاحب العمل المسيطر، على الأقل بالنسبة إلى المواطنين، وتتمتع أجهزة القطاع العام بصلاحية توطين القوى العاملة ضمن قطاعها؛ ومن ثم فهي تقدم رواتب جيدة، وتوفّر الأمن الوظيفي والمنافع الاستثنائية، وعلاوة على ذلك، فإن العمل في القطاع العام، يتيح للشبان الخليجيين ساعات عمل قصيرة نسبياً؛ وهذا يسمح لهم بالانخراط في نشاطات اقتصادية إضافية أخرى، ويسمح لهم بالتقاعد في وقت مبكر، وغالباً ما يكون ذلك في سن 40 أو 45 من السنوات، وتسهم جاذبية فرص العمل في القطاع العام في الخليج في توجه المواطنين الشبان بعيداً عن القطاع الخاص، كما ترفع في الوقت نفسه، توقعاتهم لمستوى الأجور، عندما يفكرون فعلاً في العمل في القطاع الخاص.

كما أن الانفتاح النسبي للاقتصادات الخليجية على العمال الأجانب - وهم الذين يشكلون ما يقرب من ثلثي القوة العاملة في الخليج[29] - يعني أيضاً، أن القطاع الخاص في الخليج قادر على اجتذاب أعداد منتظمة من العمال المنخفضي التكلفة، ممن يتمتعون بمجموعة واسعة من المهارات، وفي المقابل، فإن القطاع الخاص غير راغب بصورة عامة، في توفير فرص عمل للشبان المواطنين بأجور مرتفعة بما يكفي لجذبهم بعيداً عن القطاع العام؛ ومما يعزز هذا الاتجاه: الاختلافات في اللوائح المنظِّمة لسوق العمل التي تنطبق على توظيف المواطنين والوافدين في القطاع الخاص.

إن اللوائح التي تنظم العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي، تعطي أرباب العمل سيطرة كبيرة على هؤلاء العمال؛ فالعمال الأجانب في معظم دول الخليج لا يمكنهم مغادرة وظائفهم لتأمين عمل لدى صاحب عمل آخر؛ ما لم يتم منحهم شهادة عدم ممانعة من صاحب العمل الأصلي عند تركهم العمل لديه؛ وهذا يلغي - أساساً - قدرة العمال المغتربين على التنقل؛ الأمر الذي يعني أنه ليس في أيديهم إلا القليل من وسائل الضغط على أرباب العمل لزيادة أجورهم؛ وهذا يضاف إلى العوامل التي تخفض تكاليف توظيف المغتربين على المدى الطويل، وفي الوقت نفسه، بإمكان أرباب العمل عموماً، فصل العمال

الأجانب، بحسب عدم الحاجة إلى أسباب اقتصادية، ماداموا يراعون فترة الإنذار المعتمدة.

وبالمقابل، نجد أن نظم سوق العمل المتصلة بتوظيف المواطنين، وإنهاء خدماتهم، جامدة إلى حد ما؛ فعلاوة على الحاجة إلى مراعاة حصص محددة - (انظر لاحقاً) - تواجه شركات القطاع الخاص، إجراءات أشد تعقيداً، عندما تسعى لفصل العمال المواطنين، وعلى الرغم من أن بإمكان الشركات عموماً، فصل المواطنين، فإن القطاع الخاص ينظر عموماً، إلى عمليات الفصل هذه على أنها عرضة للتدخل من المشرعين الحكوميين؛ فهي تخضع لإجراءات مراجعة، غالباً ما تكون غامضة، وتميل إلى مصلحة الموظف المواطن؛ (يلاحظ أنه أُصدر في دولة الإمارات العربية المتحدة عام 2009، تشريع ينصّ أنه لا يجوز فصل الموظفين الإماراتيين؛ ما لم يقدم صاحب العمل دليلاً على ارتكاب الموظف إهمالاً جسيماً، أو نشاطاً إجرامياً)،[30] وبالنسبة إلى المواطنين، غالباً ما يتعين على الشركات أن تدفع ما يعادل ما بين 10٪ و15٪ من مرتباتهم إلى صندوق المعاشات التقاعدية العامة، وهو بصورة عامة، أمر ليس معتمداً بالنسبة إلى الوافدين، وعلاوة على ذلك، فإن بإمكان المواطنين الانتقال من عمل إلى آخر من دون شهادة عدم ممانعة؛ الأمر الذي يمنحهم قدرة كبيرة على التنقل، ويعطيهم مزيداً من النفوذ للمطالبة بزيادة الأجور.

وفي هذا السياق المزدوج من الناحية التنظيمية، يوجد لدى أصحاب العمل في القطاع الخاص، حوافز مميزة لتوظيف الوافدين، بدلاً من المواطنين، ومما يعزز هذا الاتجاه، عدم تطابق واضح في المهارات بين احتياجات القطاع الخاص والعمالة المواطنة، وكما هي الحال مع العمالة في القطاع العام في العالم العربي بشكل عام، فإن الميل المستمر لدى أفراد الشباب الخليجيين إلى العمل في القطاع العام، يلعب دوراً مهماً في صوغ شكل الاستثمارات التي يقومون بها في مجال التعليم، وعلى الرغم من الطبيعة المتزايدة التعقيد لهذه الاقتصادات، فإن توفير فرص العمل للمواطنين على نطاق واسع في القطاعات الحكومية التي لا تتطلب من المرشحين الناجحين إتمام دراستهم الثانوية؛ مثل: الشرطة، والجيش، قد شجع على

التسرب من المدارس، بنسبة عالية بين صفوف الشبان الباحثين عن عمل، أما بالنسبة إلى أفراد الشباب الذين يكملون تعليمهم الثانوي، أو يذهبون إلى الجامعة، فإن إغراء العمل في القطاع العام، يسهم في توجيههم نحو المساقات التعليمية غير الفنية، وهي التي تفتح أمامهم فرص العمل في القطاع العام، ولكنها لا تجعلهم قادرين على المنافسة في القطاع الخاص، وهذه هي الحال؛ وخصوصاً بالنظر إلى توقعاتهم بتقاضي أجور مرتفعة؛ وهذا يجعلهم غير قادرين على المنافسة بالمقارنة إلى العمال الأجانب.

وفي محاولة لتخفيض معدلات البطالة بين أفراد الشباب المواطنين، في سياق الهجرة المفتوحة للعمال الوافدين، فرضت الحكومات في جميع دول الخليج، نظام الحصص على شركات القطاع الخاص، وعلى الرغم من الاختلاف بين حجم الحصص المحددة، فإنها تحدد الحد الأدنى من المتطلبات؛ لتوظيف المواطنين في القطاع الخاص؛ وقد ضمنت سياسة الحصص، أن تستهدف الشركات المواطنين في سياسات التوظيف لديها؛ وهذا زاد الطلب على المواطنين في أماكن العمل في القطاع الخاص، وفي الواقع، تبنى الكثير من الشركات خطط توطين منهجية؛ ومن ذلك: برامج التدريب، في مسعى لشمول المواطنين في القوى العاملة لديها، لكن الشركات عموماً، تعد نظام الحصص مثل الضريبة، وغالباً ما تجد وسائل للالتفاف حول نظم الحصص؛ وهناك أدلة على أن بعض الشركات يوفّر فرص العمل لمواطني دول الخليج في وظائف ورواتب، ليسوا مؤهلين لها، ولكنها لا تفعل الكثير للاستثمار في هؤلاء العمال، وبدلاً من ذلك تقوم بتوظيف عمال وافدين منخفضي الأجور لتنفيذ عملها الأساسي، بينما تقوم شركات أخرى بتعيين شباب مواطنين بأجور مخفضة ولكنها لا تتوقع أن يأتوا للعمل؛ وقد أدى ذلك إلى ظاهرة "العامل الشبح"، وهي التي يتم من خلالها دفع رواتب لعمال مواطنين؛ لإدخال أسمائهم في قوائم رواتب الموظفين لديها، على الرغم من عدم عملهم لديها بالفعل.

ولعل من المفترض عدم المبالغة في مدى هذا التلاعب بنظام الحصص، غير أنه يدل على وجود نظام يسعى لتوفير فرص عمل للشبان الذين يعملون، مقابل حوافز كامنة في

صلب طبيعة الاقتصاد؛ ونظراً إلى ذلك، فإن السياسات الرامية إلى شمول المواطنين الشبان في الازدهار الاقتصادي الذي يميز الاقتصادات الخليجية، ستسعى دائماً لفرض الشبان على القطاع الخاص، بدلاً من أن يكون هؤلاء موضع اختيار لدى شركات القطاع الخاص، وعلى المدى الطويل، لن يدوم مثل هذه الإملاءات، وسيتعين على صناع القرار في الخليج، البحث عن حلول يحركها السوق، وتتماشى والمؤسسات المسيطرة التي تحكم سوق العمل.

تمكين جيل الشباب وتعزيز الهبة الديموغرافية

مع وصول نسبة جيل الشباب بين سكان الدول العربية إلى ذروة تاريخية، تواجه هذه الدول تحدياً مشتركاً، و(غير مسبوق)، يمثل بإيجاد الوسائل التي يمكن من خلالها، تسهيل انتقال سكانها إلى مرحلة النضج، وتمكين جيل الشباب، من ضمان تحقيق نتائج اقتصادية إيجابية، في سياق ارتفاع الطلب على التعليم، والوظائف، وغير ذلك من الأمور التنموية الرئيسية، وفي هذا الصدد، أسهمت المؤسسات التي تحكم هذه الأسواق - وهي مؤسسات كانت مصممة أصلاً؛ لتمكين المواطنين وحمايتهم - في جعل هذا التحدي ذا صعوبة كبرى، ونجد الآن أن الهياكل التعليمية، والتشريعات التي تنظم الأعمال وسوق العمل، ونظم حماية الإسكان ومؤسسات الزواج التي تم تنظيمها لتوفير فرص للجيل السابق، قد أصبحت تشكل عقبات، تحول دون التمكين الاقتصادي لجيل الشباب، وفي هذا السياق، يقتضي إيجاد حلول لهذا الجيل من الشبان، سلسلة واسعة من الإصلاحات.[31]

تشكل هذه الجهود أساساً لحاجة خاصة إلى مواصلة الدفع نحو إصلاح نظم التعليم في المنطقة، ولا بد من تغيير المناهج والتقنيات التربوية في المنطقة، بطريقة تسمح للطلاب وتحفزهم لوضع قاعدة واسعة من المهارات المناسبة للعمل والقابلة للتكيف، وينبغي أن يبتعد التعليم عن نظام التلقين والاستظهار للكتب المدرسية ويتجه نحو نظام حل المشكلات والتعلم التطبيقي وتطوير المهارات التحليلية والاتصالية، والأمر المهم هو أنه لا بد من إعادة تصميم نظام تقويم الطلبة، (وخاصة على مستوى الامتحان النهائي

الشامل للمرحلة الثانوية)، بطريقة تشجع الطلاب وأولياء الأمور والمعلمين، على صقل هذه المهارات ورعايتها، بدلاً من تعزيز الاتجاه نحو التلقين والاستظهار، كما ينبغي أيضاً، أن يقوم صناع القرار، بمراجعة آليات وضع الطلاب، ضمن أحد المساقات الدراسية؛ بغية توفير المزيد من المرونة والفرص للطلاب؛ لتأمين فرصة ثانية.

ولكي تنجح إصلاحات التعليم، ينبغي تنفيذها مع مراعاة فهم الإشارات الواردة من سوق العمل؛ وهذا يعني التنسيق بين إصلاحات التعليم، وإصلاحات مؤسسات سوق العمل؛ فعلى الرغم من أن إجراء إصلاحات عميقة، في نظم الخدمة المدنية واللوائح المنظمة لسوق العمل، ربما لا يكون ممكناً من الناحية السياسية، ولاسيما في المدى القصير، فإنه بإمكان صناع السياسات، البدء في إجراء تغييرات فورية كبرى، في مؤسسات سوق العمل التي من شأنها تشجيع أفراد الشباب على مزيد من الاستثمار في المهارات الوظيفية، وتعزيز الحصول على نتائج مثلى في سوق العمل لجيل الشباب، وعلى وجه الخصوص، فإنه على الرغم من صعوبة إجراء تغييرات كبيرة في لوائح التوظيف والتعيين الحكومية، يمكن الحكومات أن ترسل مؤشرات سوق إيجابية إلى أفراد الشباب، من خلال توسيع نطاق المعايير للحصول على وظيفة حكومية، وتستطيع الحكومات أن تشجع جيل الشباب على الاستثمار في الخبرات والمهارات التي اكتسبوها من وظائف سابقة؛ حيث سيفيدهم ذلك، وإن لم تتح لهم فرصة الحصول على وظيفة حكومية، من خلال تقويم المرشحين على أساس هذه الخبرة في الوظائف السابقة، (حتى الخبرة في أعمال غير رسمية أو أعمال تطوعية)، والبرهنة على امتلاك المهارات، بدلاً من التركيز على تحصيلهم العلمي وحده.

ولكي يتم تشجيع القطاع الخاص على توظيف المزيد من أفراد الشباب، وتشجيع مستويات أعلى من المشروعات الخاصة لدى فئة الشباب، ينبغي للحكومات أن تتخذ خطوات جريئة لتخفيف اللوائح التي تنظم القطاع الخاص، وإدخال المزيد من المرونة في لوائح التوظيف والتسريح، وعلى الرغم من أن هذا سيقلل الحماية للعاملين القدماء، فإنه سيقدم حوافز للشركات؛ لكي تستحدث المزيد من الوظائف عموماً؛ الأمر الذي سيعود

- على المدى الطويل - بالفائدة على كل الداخلين الجدد إلى سوق العمل وعلى الموظفين القدماء، وعلاوة على ذلك، فإن الحكومات يمكنها - من أجل تسهيل عملية توظيف جيل الشباب - أن تفكر في الاستثمار في برامج التدريب الموجهة بعناية، وبرامج المتطوعين التي توفّر لأفراد الشباب خدمة التعلم القائم على الخدمة، إلى جانب العون المحدود الذي يهدف إلى تشجيع القطاع الخاص، على القيام بدور أكثر نشاطاً في مجال تدريب الموظفين الصغار، أضف إلى ذلك أنه من خلال توفير الحماية الاجتماعية وبرامج التأمين ضد البطالة لجميع العمال - وليس لموظفي القطاع العام أو القطاع الرسمي فحسب - يمكن الحكومات القضاء على بعض مظاهر الجمود المؤسسية التي تحمي العاملين القدماء، على حساب الوافدين الجدد.

وأخيراً، فإنه إذا أريد إغلاق الفجوات المتبقية في الانتقال إلى مرحلة الرشد للشباب في المنطقة، فسوف يتعين على صناع القرار، الالتفات إلى التحديات التي يواجهها جيل الشباب، إزاء ما يتعلق بالزواج والسكن، ومع مرور الوقت؛ ونظراً إلى الضغوط الكامنة في الطلب المفروضة على هذه الأسواق؛ بسبب الحجم الكبير لسكان المنطقة من الشبان، سوف تتغير التوقعات والأعراف المؤسسية؛ كالمهر مثلاً، ولكن مثل هذه التغيرات الطويلة الأمد، لن يكون له أثر كبير في التخفيف من التحديات التي يواجهها هذا الجيل من الشبان، ومع ذلك، فإن الجهود الساعية لسياسة حظر المؤسسات غير الرسمية، والمفروضة اجتماعياً؛ كتلك التي تحدد قيمة المهر بصورة قانونية، عادة ما تكون غير فعالة، علاوة على أن المنح المقدمة؛ للمساعدة على الزواج والسكن، قد تكون لها نتائج بعيدة عن المقصود منها؛ فمنح الزواج مثلاً، تؤدي إلى تقويض قدرة العرائس والعائلات على استخدام المهر؛ آليةً لفرز العرسان، وبإمكان الحكومات، في المدى الطويل، أن تلعب دوراً ذا أهمية كبرى في تسهيل الزواج وتكوين الأسرة، عن طريق توفير برامج لمنح قروض للشبان، ولن تسهم هذه البرامج في السماح لهم بزيادة دخلهم في المستقبل؛ لتحمل التكاليف القصيرة الأجل لتكوين أسرهم الجديدة فحسب، بل ستزود أفراد الشباب ببدايات تاريخ ائتماني

يمكنهم من الاقتراض في المستقبل. (سوف تُحقق منافع مماثلة من وضع برامج القروض الطلابية على مستوى الجامعة).

ومن البدهي أن لهذه البرامج، وجهود الإصلاح تكلفتها؛ فوصول عدد السكان من جيل الشباب ذروته مع بداية تراجعه في بعض البلدان، سيؤدي إلى الاتجاه لدى صناع السياسات لانتظار نهاية لهذه الذروة في عدد أفراد الشباب؛ على أمل أن يؤدي تراجع الضغوط إلى نتائج مثلى للشباب في المستقبل؛ وفي الختام، من المهم ملاحظة أن تكاليف هذه البرامج في المدى القصير، ستفوقها الفوائد الاقتصادية؛ لمشاركة جيل الشباب اقتصادياً؛ ومن ذلك: تحصيل التعليم العالي، وزيادة فرص العمل، وزيادة الاستثمار في أوساط جيل الشباب، وعلاوة على ذلك، فإنه ما لم تُغير الهياكل المؤسسية بطريقة تسهل الانتقال إلى مرحلة الرشد والنضج، فإن حرمان جيل الشباب، سيستمر في مطاردة الأجيال المقبلة في المنطقة، ولو انخفضت الضغوط الديموغرافية المرتبطة بذلك، بالمعنى الكلي الشامل؛ وأخيراً، فإن الإصلاحات اللازمة؛ لجعل الشبان في العالم العربي مشتركين، تتماشى وتلك الإصلاحات التي ستسهم، في المدى الطويل، في التمكن من تحسين النتائج بالنسبة إلى مجموع السكان الراشدين ككل، كما أن المعالجة المنهجية لحرمان جيل الشباب الآن، ستقود دول المنطقة إلى توفير الوسائل التي يمكن بواسطتها مضاعفة العائدات النظرية للهبة الديموغرافية، وضمان التنمية الاقتصادية المستدامة والازدهار.

القسم الثالث

تجارب خليجية في المواءمة بين خصائص التعليم ومتطلبات سوق العمل

الفصل الحادي عشر

الجودة أو الكمية؟ السمعة والجودة في التعليم العالي حالة أبوظبي واقتصاد المعرفة

بروفيسور جيم مَينجاكوِسكي وسيلفي والد ورنا العسة*

أسس مجلس أبوظبي للتعليم عام 2005، بتفويض للقيام بما يأتي:

> تطوير التعليم والمؤسسات التعليمية في إمارة أبوظبي، وتنفيذ سياسات تعليمية تجديدية، وخطط وبرامج؛ تهدف إلى تحسين التعليم، ودعم المؤسسات التعليمية، والموظفين؛ لتحقيق أهداف التنمية الوطنية؛ وفقاً لأعلى المعايير الدولية.[1]

وقد كانت إحدى المسؤوليات الرئيسية لقطاع التعليم العالي ذاته، ممثلة بالموافقة على إنشاء مؤسسات جديدة في الإمارة، وقد رحبت الإمارة منذ ذلك الوقت بوجود مؤسسات رائدة عدة في التعليم العالي عبر القطاع، من جامعات بحثية إلى معاهد تعليم فني وتعليم مهني، وعلى الرغم من وضوح أن من المبكر جداً، تلمس آثار هذه التطورات، فإنه يتم تعزيز السياسات باستمرار؛ لدعم الطريق أمامنا؛ كما هو مرسوم في رؤية الإمارة للعقدين المقبلين.

والأمر الذي يحمل أهمية عاجلة، هو عدم وجود دراسة شاملة لسوق العمل في الإمارة، تتضمن تعريف مفاهيم؛ مثل: مخرجات التعليم المرغوب فيها، ومواصفات الخريجين، واحتياجات القوى العاملة، ومهاراتهم، وقابليتهم للتوظيف، وقد شاركت

* الآراء التي يتضمنها هذا الفصل تخص المؤلفين، ولا تمثل بالضرورة آراء مجلس أبوظبي للتعليم، ولا يمكن استخدامها لإلزام المجلس أي شيء.

الولايات المتحدة، والمملكة المتحدة، وأستراليا؛ بوصفها مرجعيات معيارية رائدة في التعليم العالي، في إجراء تدريبات؛ تهدف إلى وضع تعريف توافقي؛ لتوحيد المصطلحات الواردة سابقاً، ومع ذلك يبقى توحيد المفهوم - ومن ثم توحيد استخدامه - اهتماماً محصوراً بين الحكومة والجامعات والصناعة؛[2] ومن الأمور المثيرة للقلق بالقدر نفسه: ندرة البيانات الحالية والمعلومات التاريخية الموثوق بها والمتاحة عن الإمارة، ويتولى مركز الإحصاء في أبوظبي، وهو الذي أنشئ عام 2009، جمع هذه المعلومات التي تمس الحاجة إليها، ومن شأنها أن تساعد على الفهم الكمي للتركيبة السكانية الحالية، والتركيبة السكانية المتوقعة، وسوق العمل للسنوات العشرين المقبلة؛ وحتى ذلك الحين، يسعى مجلس أبوظبي للتعليم؛ للمواءمة على النحو الأمثل، بين سياسات التعليم العالي، ومبادراته، والرؤية الاقتصادية لإمارة أبوظبي 2030، التي تحدد القطاعات الرئيسية المستهدفة؛ بوصفها جزءاً من تنويع الاقتصاد بعيداً عن النفط، وهي القطاعات التي من المضمون أن تتلقى استثمارات مالية وسياسية مستدامة، وتحتاج إلى دعم من قوة عمل تتصف بالجودة.

مخرجات التعليم والنمو القائم على المعرفة

إن القطاعات الاثني عشر التي تم تحديدها على أنها المحركات الرئيسية للنمو في الاقتصاد القائم على المعرفة؛ ومنها: وسائل الإعلام، والسياحة، وأنواع الطاقة المتجددة، والمالية؛ على سبيل المثال لا الحصر، تجتذب شركاء بارزين دولياً، يسعون لتوظيف خيرة القوى العاملة المناسبة على الصعيد العالمي؛ ولئلا تُقصر الإمارة على استضافة عدد من الكيانات؛ مثل: إيرينا، وسي.إن.إن، وجوجنهايم فحسب، بل تدمجها - بدلاً من ذلك - في المشهد الطبيعي للعاصمة بتمثيل محلي، فإنه يجب أن تنتج خريجين جامعيين رواداً داخل حدودها، من شأنهم أن يكونوا قادرين على منافسة أقرانهم العالميين؛ بوصفهم "قوة عمل عالية الإنتاجية والمهارة"، تقوم بدورها؛ كون ذلك من العوامل المساعدة على النمو في الإمارة.[3]

وبصرف النظر عن المناقشات حول تحسين مستوى الخريجين والقوى العاملة، فإن الإمارة تسعى لأن تصبح "محوراً للمعرفة"، يجتذب صفوة العقول القادرة على إنتاج المعرفة، ويحفظها، مع توافر الفائدة الواضحة الممثلة بالمخرجات البحثية التي تسهم في التنمية الاقتصادية، ولكن الجامعات الحديثة الافتتاح، وهي التي تقدم تشكيلة كبيرة من برامج الفنون الحرة (الليبرالية)، تشير إلى وجود رؤية تتجاوز الفوائد الاقتصادية، وتوحي بمفاهيم الإنتاج والبحث المعرفي، في الساحتين الاجتماعية والثقافية، وهي التي ربما لا تكون ضرورية لإنتاج براءات اختراع علمية فحسب، بل – من باب أولى – لإثراء نمو فكري أوسع، وقد يمتلك خريجو تخصصات؛ كالفنون، والعلوم الإنسانية أيضاً، صفات خريجين بديلة، تتسم بمرونة التطبيق، ويمكن أن توفّر تدفقاً دينامياً للقوى العاملة؛ وأيا كان الهدف، فإنه لا يمكن بناء قطاع للتعليم العالي والبحث والابتكار، يتمتع بالموضوعية والمصداقية، من دون التركيز على بحوث حاسمة، بالنسبة إلى الأجندات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.

وتحقيقاً لأغراض هذه الورقة، سيتم تعريف مخرجات التعليم، من خلال المفهومين السالفي الذكر؛ وهما: قابلية التوظيف، والمخرجات البحثية؛ حتى يتوافر لدينا تعريف أفضل، يجسد التمثيل الجماعي لأصحاب المصلحة المعنيين في هذا القطاع، لكننا ننقل التركيز الآن بعيداً عن الخريجين، إلى المؤسسات التي تعدهم للمواقع الأكاديمية أو المهنية، وهي التي تسهم شهاداتها ودرجاتها في وضع العامل المزود بالمعرفة في نهاية المطاف، ضمن سياق تنافسي أوسع، هو سياق التطورات الاقتصادية في الإمارة، ولعل تحليلاً للتصنيفات الدولية، وما تقوله عن المؤسسات الرائدة، يسهمان في تسليط الضوء على أنواع المؤسسات التي ستكون بمنزلة العوامل المساعدة لمخرجات التعليم التي تسعى أبوظبي للحصول عليها.

التصنيف الدولي بوصفه مقياساً للجودة والسمعة

يوجد حالياً نظامان مسيطران لتصنيف التعليم العالي، يستخدمان في جميع أنحاء العالم؛ وهما: تصنيف التايمز للتعليم العالي (Times Higher Education Supplement (THES،

بالتعاون وشركة كواكواريلي سايموندز ليمتد (Quacquarelli Symonds Ltd)،[4] والتصنيف الأكاديمي للجامعات العالمية Academic Ranking of World Universities (ARWU)، وهو الذي يقوم به معهد التعليم العالي بجامعة شنغهاي جياو تونج (Shanghai Jiao Tong University)، وتقوم دول كثيرة أيضاً، بإنتاج التصنيفات الوطنية الخاصة بها، وتتولى عمليات التصنيف والمراجعات الأكاديمية للمؤسسات تحت إشراف الحكومة، تقديم بيانات لتوفير المعلومات اللازمة لعمليات صنع القرار وتشجيع المؤسسات لمعالجة المعايير الوطنية والدولية، بدلاً من التركيز ببساطة على التقويم الداخلي للمقاييس ومعايير الأداء، وبصورة فعلية، فإن احتمال الخضوع للمراجعة والتدقيق بمقاييس الأداء المحددة خارجياً وأصنافها – ومن ذلك: توقعات الطلاب – يدفع المؤسسات إلى الاهتمام بشؤون طلابها واحتياجات التعلم لديهم، ويعزز هذا الرعاية وتلك الشفافية في الإدارة الأكاديمية لتقدم الطلاب وللمنح الدراسية، ومن دون اللجوء إلى عمليات خارجية محترمة وموثوق بها في التدقيق والتصنيف، من الصعب تقويم العمل، إزاء مصداقية أي درجات أكاديمية ممنوحة من أي مؤسسة محددة؛ والحقيقة أن قيمة منح الدرجة الجامعية، تُحدد بالسمعة الثابتة وتقاس بالنزاهة الأكاديمية للمؤسسة التي تمنحها، كما تقاس بانسجامها ورؤية الأجندة الاقتصادية للإمارة أو الدولة.

وقد أفاد معهد سياسات التعليم العالي (IHEP)، في الولايات المتحدة الأمريكية، بأن كلا التصنيفين – تصنيف التايمز للتعليم العالي، وتصنيف شنغهاي الأكاديمي للجامعات العالمية – قد أصبح المعيار الدولي للمؤسسات الأمريكية؛[5] وكذلك، خلص مؤتمر عقدته مؤخراً منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)، بمشاركة ممثلي جامعات من جميع أنحاء العالم، إلى أن التصنيفات أصبحت مقبولة بشكل متزايد في الأوساط الأكاديمية، وأن هذه الممارسات ستصبح هي القاعدة لا الاستثناء،[6] ويتم النظر في أوربا في وضع أساليب جديدة للتصنيف العالمي؛ لكي تناسب الاحتياجات المتغيرة لنموذج المؤسسات الأوربية الأحدث عهداً، والمؤسسات التي إما أن تكون جديدة في مجال إنتاجية البحوث، أو تشارك بشكل استثنائي في التدريس لا في إيجاد المعرفة.[7]

وبحسب تصنيف التايمز، ينبغي أن يؤخذ رأي صاحب العمل، وسمعته، وجودة التعليم، والتدويل، والقدرات البحثية في الحسبان، وأن المؤسسات التي تستفيد من التمويل الحكومي، والاستثمار المستمر في بناء القدرات البحثية، وتستخدم موظفين نشيطين في مجال البحث، تحسن العمل دائماً، بشكل أفضل من المؤسسات الصغيرة ذات الوجهة التعليمية، وربما لا تكون المؤسسات الصغيرة قابلة ولو للتصنيف، إذا لم تكن تقدم نشاطات تتلاءم ومعايير المقياس الأساسي للتصنيف، أما مؤشر شنغهاي، فيعكس نموذج مؤسسة التايمز، مع مزيد من التركيز على براعة البحوث؛ وفقاً لشروط جائزة نوبل، وجائزة ميدالية فيلدز، والمواد المنشورة في مجلات علمية تعتمد نظام المراجعة المتبادلة بين الأقران، ومن الإنصاف القول: إن طرائق التصنيف والتقويم لدى كلا النظامين - التايمز وشنغهاي - تركز على البحوث، والاستثمار في البنية التحتية للتعلم.

هناك 40,000 مؤسسة في جميع أنحاء العالم حالياً، تدعي تقديم درجات علمية للطلبة، تقف في قمتها 100 مؤسسة عريقة كبرى على نحو نموذجي؛ حيث تزخر بموارد هائلة، وتراث تعليمي، والواقع أن معظم المؤسسات "الـ 500" المصنفة في القمة، جامعات شاملة كذلك، وهذه الجامعات تمنح الدرجات العلمية؛ ومنها: الدكتوراه، فضلاً عن إنتاج البحوث الأساسية والتطبيقية، وبالإضافة إلى ذلك، فقد ذاع صيت الجامعة البحثية العظمى، ممثلة بالجامعات البحثية التي هي في القمة، والتي يبلغ عددها 25 تقريباً، وهي التي لا يُعرض مركزها عادة للتذبذب على نطاق العالم.[8]

وإزاء ما يتعلق بالنجاح في التصنيف العالمي، نجد أن الولايات المتحدة التي تضم أكثر من 2,700 من مؤسسات التعليم العالي، ذات حضور فاعل في هذا المجال، وهي رائدة على الصعيد العالمي، من حيث تصنيف جامعاتها في المستويات العليا؛ طبقاً لمؤشري التايمز وشنغهاي، (انظر الجدول 11-1)؛ وهي - بوصفها دولة متقدمة وقوة اقتصادية عالمية رائدة، بتعداد سكاني يفوق 308 ملايين نسمة،[9] - يفترض بها بشكل بدهي، أن تثبت براعة فائقة في المعايير والإنجاز في مجال التعليم العالي؛ ولا غرابة أن تسيطر المؤسسات الأمريكية - من دون منازع - إزاء ما يتعلق بالجامعات البحثية.

أما من حيث النجاح الكامل، في جميع أجزاء قطاع التعليم العالي؛ فهناك مفارقات كبيرة في نظام التعليم الأمريكي؛ إذ إنه على الرغم من أن الولايات المتحدة تضم ما يقرب من 44 جامعة مصنفة ضمن "الـ100 الأرقى" في العالم؛ طبقاً للمؤشرين المذكورين، فإن هذا في الواقع، يمثل ما تزيد نسبته قليلاً على 1٪ فقط من الجامعات في الولايات المتحدة كلها، وعلى العكس من ذلك، نجد أن أستراليا التي لا تضم إلا 39 جامعة، فيها 6 جامعات مصنفة ضمن هذه الفئة؛ وهو ما يعني أن نسبة 15٪ من مؤسسات التعليم العالي في أستراليا، مصنفة ضمن الـ100 الأعلى في العالم، ونسبة 49٪ منها مصنفة ضمن الـ500 الأعلى، بحسب المؤشرين المذكورين سابقاً، وتضم الولايات المتحدة حصة كبرى؛ حيث يوجد فيها 128 جامعة من الـ500 الأعلى، لكن هذا لا يمثل إلا نحو 5٪ من الجامعات البالغ عددها 2,709 في الولايات المتحدة، بينما نجد ثلث عدد الجامعات في المملكة المتحدة، ونصف عددها في أستراليا، من بين الـ500 الأعلى في العالم، ويتضمن الجدول (11-1)، مقارنة بين الدول الثلاث الرائدة المدرجة في مؤشري تايمز وشنغهاي، بحسب عدد الجامعات في كل منها.[10]

الجدول (11 - 1)

عدد الجامعات المدرجة في مؤشري تايمز وشنغهاي في كل دولة (2009)[10]

	الولايات المتحدة[11]				المملكة المتحدة[12]				أستراليا[13]			
إجمالي عدد الجامعات	2,709				133				39			
الجامعات "الـ500 الأفضل" بما فيها "الـ100 الأرقى"	تايمز	شنغهاي	المتوسط	٪	تايمز	شنغهاي	المتوسط	٪	تايمز	شنغهاي	المتوسط	٪
	103	152	128	4.7	50	40	45	33.8	21	17	19	48.7
الـ100 الأرقى	32	55	44	1.6	18	11	15	11.3	8	3	6	15.4

عند دراسة أستراليا من منظور مؤسسي مقارن بحت - أي من حيث توافر جودة عالية وقاعدة تعليم عالٍ عالية الأداء، عبر قطاع التعليم العالي كله - نجد بشكل واضح أنها رائدة، من حيث اتساق توفيرها الناجح للتعليم العالي.

زيادة في العرض!

تتبنى الولايات المتحدة، بالطبع، مقاربات للتعليم العالي، تقوم - وفقَه - المؤسسات التعليمية البحت والكليات ذات النطاق الأصغر، بمنح شهادات الدبلوم والدرجات الجامعية، وهذه غير مصنفة، (بصورة عامة)؛ لأنها تنتج القليل من البحوث؛ ومن ثم فهي لا تسهم بقوة، في إيجاد معرفة جديدة، أو ملكية فكرية، والمؤسسات التعليمية البحت، في جوهرها، لا تعد جامعات بالمعنى الهمبولدتي،* وقد تملك هيئات التدريس فيها إمكانيات منح درجات أكاديمية، ولكن ما لم تشارك باستمرار في البحوث النشيطة والمنح الدراسية، فإنها ستكون مشغولة ببساطة في إنتاج محصلات تعليم جامعي وبرامج ماجستير بمستويات المساقات الدراسية؛ ومثل هذه الهيئة التدريسية، عموماً، يجد صعوبة في الحصول على عمل في مؤسسة نشيطة في البحوث، أو على الأرجح، في المؤسسات الـ 100 أو الـ 500 الأعلى في أنحاء العالم؛ وأياً يكن الأمر، فإن المرء يتوقع - بالنظر إلى حجم سكان الولايات المتحدة، وإمكانية الحصول على التعليم العالي، وكثرة عدد مؤسسات التعليم العالي هناك - سيطرة الولايات المتحدة على عمليات التصنيف الدولية، لا من حيث القيمة المطلقة فحسب، بل في تمثيل قطاعها الجامعي إجمالاً أيضاً.

ويكمن أحد التفسيرات في إمكانية وجود أخطاء إحصائية، ضمن نظامي تايمز وشنغهاي؛ للاعتراف بأنواع معينة من البيانات والنشاطات التي لا يتم تقديمها بشكل موحد في أسلوب التعليم الأمريكي، ومن الواضح أنه لا يمكن تحديد قيمة جامعة ما،

---

* نسبة إلى العالم الألماني ويلهلم فون همبولدت Wilhelm von Humboldt، في أوائل القرن التاسع عشر الذي جاء بفكرة الحرية الأكاديمية القائمة على أساس حرية البحث العلمي والتدريس، وكان يرى أن التعليم الجامعي يجب أن يقوم على النشاط البحثي الذي يجعل من الطالب محوراً له، وإليه نسب النموذج الألماني للجامعات. (المترجم)

بمجموعة من التدابير القابلة للقياس الكمي فحسب، وثمة الكثير من الجامعات الممتازة خارج نطاق نظامي تايمز وشنغهاي، ومع ذلك يتم إخضاع الكثير من هذه الجامعات لعمليات مماثلة، من خلال جداول الرابطة الوطنية وغيرها من المقاييس؛ وهذا يؤدي إلى اكتساب التصنيفات، مزيداً من المصداقية في الحديث عن الجودة والمساءلة في مجال التعليم العالي،[14] غير أننا – لكي نكون منصفين، ولو تمت إزالة المنافسة العالمية كافة، وكانت التصنيفات من جامعات أمريكية فقط – سنجد الجامعات الـ 500 الأرقى، ماتزال تمثل نحو 18٪ فقط، من القطاع في الولايات المتحدة، وإذا ما وضعنا علم أصول التدريس، وأهمية أساتذة البحوث جانباً، فإنه يمكن اكتساب بعض البصيرة، من خلال قياس نسبة السكان التي تخدمها المؤسسات، عبر الدول الثلاث الرائدة في التصنيف العالمي.

الجدول (11 – 2)

نسبة الجامعات إلى الطلاب المواطنين وإجمالي عدد السكان

	الجامعات	الطلبة المواطنون[15]	مجموع عدد السكان[16]	معدل الجامعات إلى عدد الطلبة المواطنين	معدل الجامعات إلى عدد السكان
الولايات المتحدة	2,709	7,744,666	308,000,000	2,859	113,695
المملكة المتحدة	133	1,234,150	61,000,000	9,279	458,647
أستراليا	39	737,853	22,000,000	18,919	564,103

لا تضم الولايات المتحدة عدداً كبيراً من السكان فحسب، بل من الواضح أنها تضم أيضاً عدداً كبيراً من الجامعات – مقارنة إلى المملكة المتحدة، وأستراليا – لخدمة طلابها بمعدل جامعة واحدة لكل 2,900 طالب تقريباً، وإزاء ما يتعلق بعدد السكان الكبير، فهناك جامعة واحدة لكل 114,000 تقريباً من الشعب الأمريكي، وإذا نظرنا إلى تردد

الشخص الواحد على الجامعة؛ بوصفه مقياساً لسهولة إمكانية الوصول، فسيبدو لنا أن أستراليا - بالمقارنة - تضم عدداً قليلاً جداً من الجامعات؛ حيث توجد جامعة واحدة فقط، متاحة لكل 19,000 طالب؛ فماذا يحدث عندما يتم أخذ عوامل الجودة والسمعة والتصنيف العالمي في الحسبان؟

الجدول (11 - 3)

نسبة الطلاب المواطنين الذين تتوافر لهم جامعات في أرقى 100 جامعة وأرقى 500 جامعة بحسب نظام تايمز إلى مجموع السكان[17]

	الولايات المتحدة		المملكة المتحدة		أستراليا	
المكافئ التفرغي للطلبة المواطنين - المكافئ التفرغي	7,744,606		1,234,150		737,853	
إجمالي عدد الطلبة	8,261,136		1,540,035		997,641	
إجمالي عدد السكان	308,000,000		61,000,000		22,000,000	
	"الـ100 الأرقى"	الـ500 الأرقى	"الـ100 الأرقى"	الـ500 الأرقى	الـ100 الأرقى	الـ500 الأرقى
إجمالي الطلبة المواطنين بالمكافئ التفرغي بحسب نظام تايمز	674,928	2,172,425	265,941	738,725	161,689	424,434
إجمالي الطلبة بالمكافئ التفرغي بحسب تصنيف تايمز	771,243	2,482,438	337,672	937,978	221,334	581,002
نسبة الطلبة المواطنين في أفضل الجامعات بحسب تصنيف تايمز٪	8.7	28.1	21.5	59.9	21.9	57.5
نسبة الطلبة في "أفضل" الجامعات بحسب تصنيف تايمز٪	9.3	30.0	21.9	60.9	22.2	58.2

من المثير للاهتمام، أن صورة مختلفة قد رسمت من خلال هذا المنشور، فمن حيث الأرقام المطلقة، تعد الولايات المتحدة قادرة على توفير فرص لعدد من الطلاب، أكبر مما تستطيعه المملكة المتحدة، وأستراليا، لكن أفضل 100 جامعة، لا تخدم إلا حوالي 9٪ من عدد الطلاب الأمريكيين الإجمالي، مقارنة إلى ما يقرب من 22٪ من الطلاب البريطانيين والأستراليين، أما بالنسبة إلى أفضل 500 جامعة، فيشمل هذا الرقم، أقل من ثلث جميع الطلاب الأمريكيين، مقارنة إلى أكثر من نصف نظرائهم في بريطانيا، وأستراليا، وأما ما يدل عليه ذلك - إن كان يدل على أي شيء، بشأن إمكانية المقارنة بين هذه الدول الثلاث، إزاء ما يتعلق بتوافر التعليم العالي - فهو أن نسبة عدد الطلاب الأستراليين والبريطانيين، المتاح لهم دخول أفضل 500 مؤسسة تتصف بالجودة إلى العدد الكلي للطلبة المواطنين، أكبر من النسبة ذاتها في الولايات المتحدة الأمريكية.

السمعة والجودة: جامعات لاقتصاد المعرفة العالمي

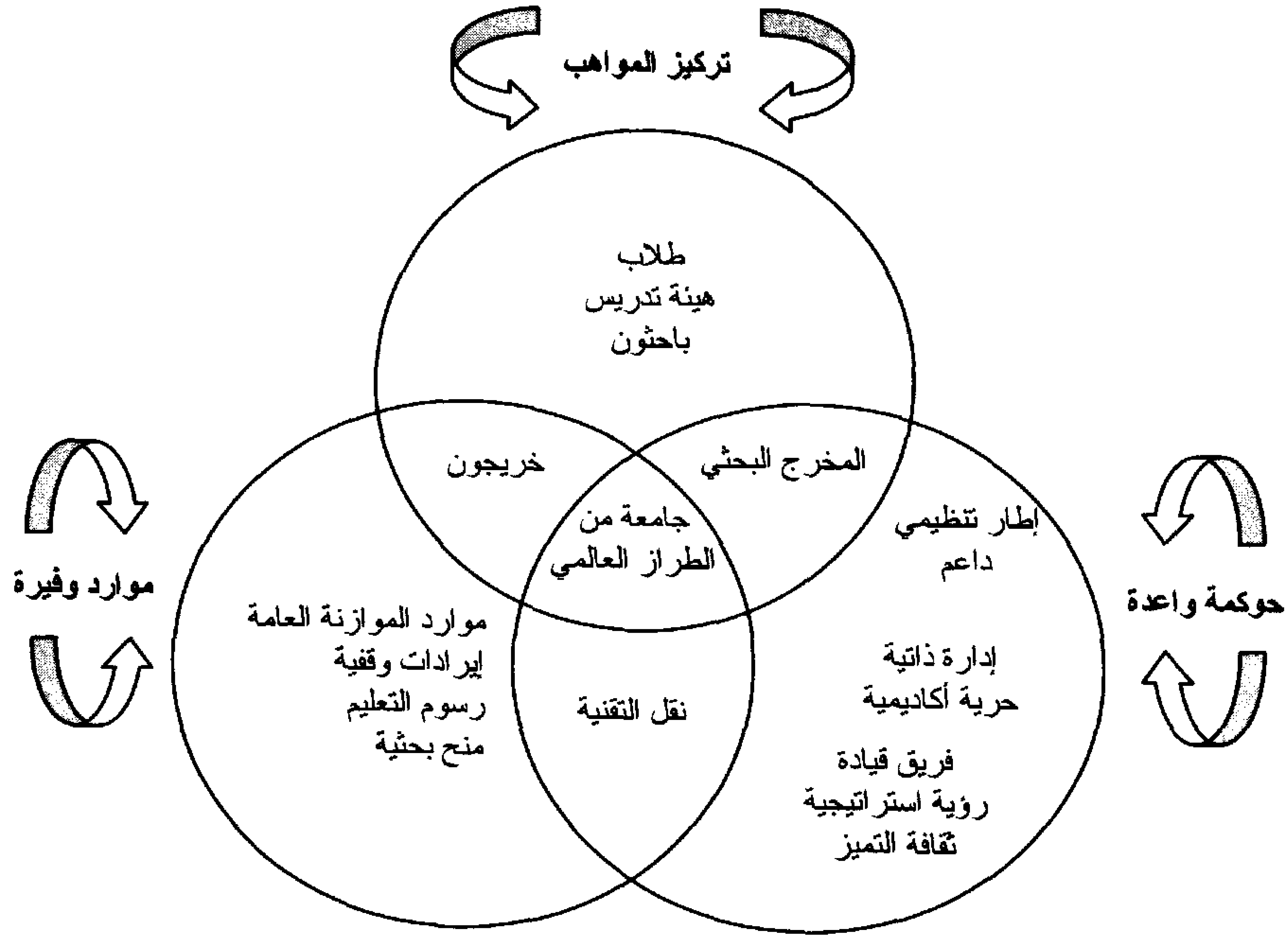
تستطيع أستراليا والمملكة المتحدة، مع عدد قليل ومجموعة محددة من المؤسسات المانحة للدرجات الجامعية، تركيز الطلاب ذوي القدرة والموارد الكبرى، بشكل فعال، عبر القطاع العام للتعليم العالي داخل البلاد، وهما تفعلان ذلك في الواقع، ولكن الولايات المتحدة، والمملكة المتحدة بشكل أقل، ماتزال لديهما - أشئنا أم أبينا - أسماء العلامات التجارية الرائدة في العالم للتعليم العالي التي تسيطر على التصنيفات، وهي أسماء معروفة منذ أمد بعيد؛ فأسماء؛ مثل: هارفارد، وكمبردج، وأكسفورد، ومعهد ماساتشوسيتس للتكنولوجيا، ترتبط جميعاً على نحو مألوف بتعليم النخبة، وهي سوف تستمر في السيطرة على كل من التصنيفات، وفي كونها أكثر الجامعات أهمية وتقدماً في العالم.

والسؤال الذي يتعين طرحه، هو: هل يدل انخفاض معدل الوصول إلى مراكز أرقى 500 جامعة في الولايات المتحدة، على الخلل الموجود في نظم التعليم ما قبل الجامعي في الولايات الأمريكية الخمسين، أو أنه عرَض من أعراض فقدان الفرصة داخل هذا القطاع؛

الأمر الذي قد يضر بقدرته على إنتاج عاملين معرفيين رواد؟ ونتساءل على العكس: هل ثمة شيء مختلف، يحمل الأهمية نفسها لاحتياجات اقتصاد المعرفة؛ شيء يحدث في الولايات المتحدة، من خلال طرائق وأساليب جديدة؛ لتوليد المعرفة، لم يتم استيعابه أو إدراكه في المقاربات المستخدمة لقياس القدرة والبراعة المؤسسية؟ من المؤكد أن هناك مجالاً لمزيد من البحث والمناقشة، إزاء ما يتعلق بتحديد تفسير مفيد لهذه المستويات من إمكانية الحصول على التعليم، وثمة سؤالان مطروحان في هذه المرحلة؛ هما: ما "جامعة القمة"؟ وما خصائصها؟

الشكل (11 - 1)

مواصفات الجامعة من الطراز العالمي: ضبط العوامل الرئيسية[18]



لا يُمثل الغرض من السؤالين المذكورين، برفض الجامعات غير المصنفة؛ بوصفها دون المستوى المقبول، ولا بالإشارة إلى أن هذه التصنيفات، هي المرجع الوحيد النهائي في تحديد الجودة، ومع ذلك، فإننا نلاحظ أن هناك توافقاً متزايداً في الآراء، يجد آذاناً صاغية؛

ولكي يتم الاعتراف بالجامعات؛ بوصفها من الطراز العالمي، وتتصف بالجودة، قامت على نحو متزايد، بإعادة النظر في أدائها عن طريق اتخاذ تدابير مماثلة، وهناك الكثير من العوامل المشتركة بين أفضل أنواع الجامعات، وهذه العوامل ليست مقصورة عليها، ولكنها قد تفيد في تحديد احتمال كون مؤسسة تمتلك الخصائص المرتبطة بإمكانية أن تصبح إحدى تلك الجامعات أو لا؛ ويوضح الشكل (11-1)، هذه العوامل: كتلة حرجة (مجموعة أساسية)، من الطلاب والمدرسين ذوي مستوى جودة عالية، واستثمار شديد، وقيادة داعمة، وإذا رجعنا إلى عمليات التصنيف - (انظر الملحق في نهاية هذا الفصل) - فسنجد أن أرقى 100 جامعة في المعدل، تضم نحو 23000 طالب: (18٪ منهم من الخارج)، تشترك كل منها بعضو من أعضاء هيئة التدريس لكل تسعة من الأقران، وأن أصحاب العمل أعطوها تصنيف 84٪، وهناك بالطبع مؤسسات تشترك بهذه الأرقام التي ليست في قائمة أرقى 100 مؤسسة، ولا في أعلى 500، ولكن من الواضح، أن الجامعات، تحتاج - إلى جانب القدرات البحثية - إلى وجود كتلة حرجة من الطلاب فيها، وأعضاء هيئة تدريس كافية موزعة فيما بينها، وإلى مشاركة دولية، مهما كانت صغيرة.

تشبّع سوق أبوظبي!

أظهر التعداد السكاني عام 2005، في دولة الإمارات العربية المتحدة وجود 1.4؛ أي ما يقرب من مليون ونصف نسمة في إمارة أبوظبي في ذلك العام، وهذا العدد مكون من: 350,000 مواطن إماراتي، ونحو 1.04 مليون وافد،[19] وقد قُدّر عدد السكان عام 2008، بحوالي 1.57 مليون نسمة؛ منهم: 390,600 مواطن إماراتي، و1.18 مليون وافد،[20] وإذا ما استخدمنا هذه الأرقام؛ لتقدير عدد السكان الإماراتيين الذين يستطيعون أن يختاروا الدراسة في أي من مؤسسات أبوظبي المحددة؛ لتصبح جهات مانحة للدرجات الجامعية، فسنجد أن المعدل هو مؤسسة واحدة لكل ~ 21,700 مواطن إماراتي، وهذا يعادل أكثر من خمسة أضعاف النسبة الملحوظة في الولايات المتحدة.

وبشكل أكثر تحديداً، يوجد 18 مؤسسة تعليم عالٍ[21] في إمارة أبوظبي، تخدم ما يقرب من 30,200 من الطلاب والطالبات، وتضم جامعة الإمارات العربية المتحدة وحدها 45٪ من الطلاب المتاحين،[22] وإذا ما تم حذف عملية القيد والقبول على المستوى الاتحادي من الصورة، فسنجد أن متوسط حجم الجامعات الخمس عشرة غير الاتحادية في أبوظبي، هو جامعة واحدة لكل ما بين 750 و800 من الطلاب فقط، وإذا سلمنا بذلك، فنحن على عتبة فجر حقبة من النمو السكاني المخطط، والتنويع الاقتصادي الذي يجب التخطي فيه؛ لزيادة فرص الحصول على التعليم الجامعي، غير أن الصلة بين مفهوم الكتلة الأكاديمية الحرجة، وجودة المحصلات يعد أمراً محورياً.

إن انخفاض نسبة الجامعات إلى الطلاب، يطرح تساؤلات؛ منها: من الذين يخدمهم القطاع؟ وهل ثمة مؤسسات منفردة قادرة على تحقيق معدلات التحاق سنوية تجدها مرضية ومستدامة معاً؟ وماذا يعني هذا، في سياق التنمية الاقتصادية للإمارة؟ إن ملف السكان في الإمارة، مايزال بعيداً عن أن يكون مساوياً ملف السكان في الولايات المتحدة، والمملكة المتحدة، وأستراليا، من حيث القدرة على الحصول على الفرص، ووضع الجنسين، والتحصيل الدراسي، والدخل، كما أن سكان أبوظبي، في عدد كبير منهم: إما موظفون، أو عمال محليون شبه مهرة أو غير مهرة، والحصول على التعليم الجامعي مستبعد جداً، بالنسبة إليهم.

إن هذه الأرقام بطبيعة الحال، إجمالية أولية فضفاضة، والنهج المتبع في البيانات والتحليل يفتقر إلى التطوير والتهذيب، ولكن النقطة التي نسعى لبيانها، هي أن إمارة أبوظبي، تمتلك بالفعل، مقدار نسبة من المؤسسات التي تمنح الدرجات، هو أعلى كثيراً من مقدار النسبة في الولايات المتحدة الأمريكية، والمملكة المتحدة، وأستراليا؛ فهل يعني ذلك أن سوق التعليم في أبوظبي مشبعة؟

الحضيض

من المفارقات أنه يمكننا أن نقول: إن قطاع التعليم العالي الأمريكي، يضم أفضل الأفضل وأسوأ الأسوأ؛ فعلى مستوى النخبة، تعد خيرة الجامعات الأمريكية هي المتفوقة عالمياً، وهي تمثل الذروة العليا للإنجاز، وتقع تحتها أيضاً، طبقة عريقة من المؤسسات الضعيفة الجودة، وغير القادرة على المنافسة دولياً، وهي التي تتراوح من المستويات المشرفة والموثوق بها، إلى مستوى "مصنع الشهادات" الوهمية، والولايات المتحدة، هي المكان الذي بدأ فيه مفهوم الدرجات/ الشهادات المزيفة بواسطة البريد، وترعى الحكومة الفيدرالية الأمريكية أيضاً، موقعاً إلكترونياً يتعامل والمؤسسات غير المعتمدة التي تمنح درجات أكاديمية غير قانونية مقابل المال، وقد يكون لعدم توحيد المعايير في عملية توفير التعليم ومتطلبات الاعتماد المختلفة، لكل ولاية من الولايات الأمريكية الخمسين وحدها، دور في السماح بوجود هذا السيناريو، ولكن، يتم تبني قوانين تجعل مثل هذه "الشهادات" غير قانوني، في عدد متزايد من الولايات، وفي بعض الولايات، يمكن أن تؤدي أيضاً، إلى الفصل الفوري للموظف الذي يحمل إحداها، مع حماية قانونية كاملة لصاحب العمل،[23] وتختلق مصانع الشهادات المعايير والجودة، حتى إن معظمها يطلب إلى الزبائن أن يقدموا - (عن طريق البريد أو عبر شبكة الإنترنت) - كتابات، أو مجموعات مختارة من الأفكار التي تعد معادلة، (لدى مصنع الشهادات)، للمواد والوحدات التي يتم تدريسها والإشراف عليها في الجامعات المعتمدة والمضمونة الجودة.

وتقدم مصانع الشهادات، بدائل سريعة وسهلة؛ لإجراءات التسجيل المعقدة التي تتطلب خوض اختبارات موحدة المعايير، وتقديم وثائق أداء أكاديمي أخرى، تسهم عادة في فحص جودة المتقدمين، في نظيراتها من الجامعات المرموقة، وبالإضافة إلى ذلك، فإنها تفتقر إلى الدقة المطلوبة عادة في الأوساط الأكاديمية، وببساطة، فإنها تسمح للطلاب بـ "شراء" شهادتهم، بدلاً من اكتسابها، وتعد المؤهلات التي يتم إصدارها عديمة القيمة،

من حيث إنها غير معتمدة؛ ومن ثم فلا يعترف بها النظام التعليمي، وقد يسعى حاملو الدرجات التي تصدرها مصانع الشهادات للوصول إلى مؤسسات تعليمية ذات شرعية، باستخدام هذه المؤهلات المشكوك فيها، وهي في جوهرها تخالف جميع مبادئ النزاهة الأكاديمية، من خلال إنتاج أشباه العلماء الذين قد يمثلون تكراراً للمعايير المتدنية نفسها السائدة في المؤسسات التعليمية التي تعاني نقصاً في الرعاية والعناية الواجبة والممارسات الأكاديمية المثلى؛ والنتيجة النهائية هي - بالطبع - أن الطلاب النظاميين، هم في حالة معاناة، على حين يستفيد آخرون من الدخل المتأتي من الرسوم الدراسية.

ارتفاع العائدات وانخفاض الاستثمار

يمكن برامج درجة البكالوريوس، (ولاسيما تلك التي لا تتطلب بنية أساسية ضخمة للمختبرات، وتقنيات مكلفة، ومرافق باهظة التكلفة)، أن تكون شؤوناً مدرة للمال، ومغرية من الناحية التجارية، ويعد الاستثمار في البحوث وبرامج الدراسات العليا، عن طريق البحث والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وقدراتهم على إنتاج المعرفة، أمراً باهظ التكاليف؛ فالتكلفة المترتبة على كون مؤسسة ما، نشيطة في البحوث - باختيار أعضاء هيئة التدريس النشيطين في البحث وجعلهم مشتركين، وجمع المهارة والفطنة في البحث - مثبطة للهمم، عند مقارنتها إلى ربح سهل، يتأتى من مؤهلات جامعية، يتم الحصول عليها، من مؤسسات تقدم مثلاً، برامج للأعمال، ولتكنولوجيا المعلومات، والاتصالات فقط - وهي أقل تكلفة - إلى الطلاب الذين يجدون صعوبة في دخول مؤسسات مرموقة، والمفروض أن تقوم المؤسسات الأصغر حجماً، وذات الطبيعة الربحية والتعليمية البحت، وهي التي تنافس بقوة؛ لاجتذاب قلة من الطلاب، من أدنى مستويات القدرات، بقرع أجراس الإنذار بصوت عالٍ، وربما لا تكون هذه المؤسسات في الواقع، في صدد تقديم فرص تعليمية قيمة، وصالحة للطلاب الذين لم يتمكنوا من الالتحاق بمؤسسات ذات عراقة كبرى، ولكنها - ببساطة - قد تكون ذات مكانة عليا أكثر في السوق، من مصانع الشهادات.

يعد معظم الجامعات الـ 500 الأرقى "غير ربحي"، أو "مؤسسات خيرية"؛ أي تستخدم أي أرباح ممكنة، في تطوير البنية التحتية، والبرامج، والموظفين، ونشاطات الرعاية الطلابية، إن بناء جامعة تتمتع بالقدرة التنافسية والقيمة المضافة، وتمنح درجات أكاديمية مرموقة، عادة ما يستنفد ثروة الحكومة، أو مجموعة من أقطاب النشاطات الإنسانية، وعشرات السنين، قبل أن يصبح بالإمكان بناء كيان يتمتع بالاكتفاء الذاتي، ويسهم في تراكم الموارد المالية، ويمكن أن يكون التعليم العالي؛ من أجل الربح، بطبيعته مثيراً للإشكاليات في بيئات غير ناضجة، ومن المفترض أنه غير معروف، إزاء ما يتعلق بالمؤسسات الرائدة والمؤهلات التي تحظى بتقدير كبير.

بيع التعليم العالي

يعد مستوى الجامعات الأمريكية هو الأرقى، على الرغم من أن معظمها من القطاع الخاص، مؤسسات غير ربحية، وهو التصنيف الذي ينتمي إليه أيضاً، معظم المنظمات الخيرية، وهذا تمييز مهم؛ لأن مصطلح "خاص"، يشير إلى الاستقلالية في العمل، على حين أن مصطلح المنظمات الخيرية، يشير إلى مهمة المؤسسة واستخدامها للأموال؛ ومن المفارقات أن بعض هذه الجامعات، يمتلك أعلى بعض الرسوم الدراسية، ولكن ما ينظر إليه تقليدياً على أنه ربح من هذه الرسوم، يتعين بالضرورة إعادة استثماره في المؤسسة؛ إما من خلال تمويل البنية التحتية، أو الإسهام في الوقف، أو من حيث هو مساعدات مالية للطلاب المتميزي الأداء، ممن لا يستطيعون تحمل هذه الرسوم، وتعد الآن الجامعات المثلى؛ مثل: جامعتي هارفارد، وييل، مجانية تقريباً للطلاب ذوي الدخل المنخفض، وتقدم تمويلاً واسعاً لأصحاب الأداء المتميز، وإن كانوا محتاجين مادياً، بل يتمتع الخريجون والجهات المانحة الأخرى، باختيار الجهة التي سيتم فيها وضع الدولارات، والغرض الذي سيتم إنفاقها من أجله؛ وهكذا، فإن الأموال التي لولاها لتمت إزالتها من الصورة؛ بوصفها ربحاً يُعاد تدويره في المجتمع التعليمي، من خلال استقطاب الطلاب المتفوقين،

بغض النظر عن وضعهم الاقتصادي، وتحسين المرافق؛ لتصبح مواكبة أحدث التطورات، ودعم البحوث النشيطة، إضافة إلى عمليات إعادة استثمار أخرى.

وفي الجانب الآخر من التعليم العالي الخاص، توجد جامعات "ربحية"؛ ففي أستراليا، تُقصر المؤسسات الربحية على المؤسسات غير الجامعية، وعلى حين تم افتتاح جامعتين خاصتين حديثاً، فإن كلتيهما غير ربحية، وفي المملكة المتحدة، كانت المؤسسات الربحية موجودة فقط؛ بوصفها مؤسساتٍ أخرى للتعليم العالي، لا في شكل جامعات حتى عام 2006، وفي الولايات المتحدة، تقدم المؤسسات الربحية خدماتها إلى 10٪ نسبياً من عدد الطلبة الأمريكيين الحالي، وكانت في الماضي مؤسسات، لا تمنح درجات جامعية وتلبي حاجة مجموعات طلابية هامشية؛ مثل: النساء، والأقليات، وذوي الدخل المنخفض؛ وتدريجياً، أصبح الكثير من المؤسسات الربحية، مؤسسات مانحة للدرجات الأكاديمية لتأهيلها؛ لاستقبال الطلاب الذين يحصلون على مساعدات اتحادية، ويعد أكثر من نصف الطلاب المسجلين في هذه المؤسسات اليوم، من ذوي الدخل الأدنى، ويتلقون مساعدات اتحادية؛ من أجل تعليمهم،[24] وهذه المؤسسات تؤدي غرضاً مختلفاً وهدفاً مهماً، وتخدم طلبة مختلفين أيضاً، من خلال تحمل عبء إتاحة التعليم العالي بالشكل الموسع، وهو الذي تمس إليه الحاجة كثيراً، غير أن المفارقة لا يمكنها أن تفوتنا، عندما نلاحظ أن الغالبية العظمى من أرباح هذه المؤسسات، تأتي من التمويل الفيدرالي؛[25] ومع ذلك، يبقى الاعتماد شهادة أولية على الجودة فقط، وهي لا تفيد شيئاً، إزاء ما يتعلق بمقارنة المؤسسة إلى نظيراتها، وكما هو متوقع، فإن هذه الجامعات، لا يمكن العثور عليها مطلقاً في التصنيف الدولي.

وعلى نطاق أبوظبي، لا يوجد إلا ثلاث مؤسسات اتحادية رئيسية، فضلاً عن عدد قليل من المؤسسات الخاصة الكبيرة التي وجهت إليها الدعوة للعمل في الإمارة، تحت رعاية الحكومة، وقد أنشأ الكثير من المتعهدين الآخرين من القطاع الخاص أيضاً، عمليات مستقلة عن تلك المذكورة سابقاً؛ فإذا قام أحد بتقويم نوعية التعليم التي توفّرها أبوظبي،

فسوف يخلص بسهولة إلى أن معظم مؤسسات التعليم العالي في الإمارة، يقوم بالتدريس فقط؛ وبناء على ذلك شاعت مؤسسات التعليم العالي التي تتبنى النموذج الربحي، وإلى جانب المؤسسات القائمة بالفعل، يوجد أيضاً الكثير من المؤسسات الأخرى في المنطقة، وكذلك على النطاق الدولي بشكل أعم، وهي الحريصة على تشغيل نماذج غير ربحية - وفي كثير من الأحيان - نماذج ربحية كذلك، وعلى الرغم من أن وجود الجامعات التي يحركها عامل الربح في الإمارة، قد يشجع نشاط تنظيم المشروعات الريادية في قطاع التعليم العالي، وجرعة صحية من الفحص الذاتي في مواجهة المنافسة، فإن الوضع الحالي: (العدد الصغير من خريجي المرحلة الثانوية، والأداء المتغير للدراسات العليا، وغير ذلك)، ربما لا يناسبه تدفق المزيد من هذه الجهود؛ لأن زيادة العرض، قد توجد حالة من "زيادة عدد الجامعات أيضاً، ونقص عدد الطلاب"، وسيتم بالضرورة، التضحية بالجودة؛ لتغذية الدعاية للشركات التي تتنافس على عدد محدود الزبائن الحائزين على مجموعة واسعة من الأداء الأكاديمي.

ويمكن أن نقول: إن تشجيع المشروعات الريادية، ووجود بيئة ملائمة للأعمال التجارية، مهما كانا مفيدين؛ لأسباب أخرى غير التعليم، فهما في مجال التعليم، يمثلان صراع مصالح رئيسية، ضد الأولويات العامة؛ لأن هذا النهج - في الوقت الحالي على الأقل - يمكن أن يعمل على عكس رؤية الإمارة التي ترمي إلى أن تصبح محوراً مرموقاً وعالي الجودة لإنتاج المعرفة، غير أنه في سياق "تكثيف" التعليم العالي و"جمهرته"، واحتياجات اقتصاد المعرفة المستقبلي، يغدو الحصول على التعليم العالي، أملاً يتوقعه الجميع، لا سبيلاً للنخبة الأكاديمية.

في أبوظبي - كما هي الحال في أجزاء أخرى كثيرة من العالم - هناك حاجة ملحة إلى تحسين نوعية الطلاب، وإمكانية الحصول على التعليم العالي، (من خلال تحسين طرائق التعليم الابتدائي، والتعليم الثانوي)، وضمان الحصول على فرص جيدة للتعليم العالي بأسعار مناسبة؛ وقد يكون للمؤسسات الربحية ذات المعايير المناسبة، والمتاحة للجماهير،

والمضمونة الجودة، دور في هذه الرؤية المستقبلية، ولكن، قد تدعو الحاجة إلى أن يقاس النمو ضمن حدود معقولة.

دروس من الخارج: مراجعات وأرقام

تلعب البيئة التنظيمية القوية والموحدة وطنياً أيضاً، دوراً في إيجاد قطاع يحظى باحترام كبير؛ فالدول التي تتوافر لديها وظائف مراجعة أكاديمية، ومسارات تنظيمية قوية، تضمن أن يفي جميع التعليم المقدم ضمن دائرتها بالغرض، ويخضع لمراقبة دقيقة، تكسب احترام أصحاب العمل وثقتهم هم والأوساط الأكاديمية معاً، وقد كانت هذه هي الحال في: الولايات المتحدة، والمملكة المتحدة، وأستراليا، وفي منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بصفة عامة.

إن حجم السكان، بالمقارنة إلى عدد المؤسسات التي تقدم الخدمة، يؤثر في الجودة أيضاً؛ فالمملكة المتحدة، التي يبلغ تعداد سكانها، نصف عدد سكان الولايات المتحدة تقريباً، ويوجد فيها نحو 1/ 20، من عدد الجامعات الموجودة في الولايات المتحدة، نجحت في تحقيق أرقام في المراتب الراقية المائة أو الخمسمائة، بالمستويات العليا الموجودة في الولايات المتحدة، (بحسب معايير نظامي تايمز، وشنغهاي معاً)، وفي أستراليا، تقوم الحكومة الفيدرالية بتنظيم هذا القطاع، وبمراقبة جودته على نحو إلزامي؛ حيث يُقصر دعم القطاع، على الجامعات الشاملة التي تمنح مؤهلات، تتراوح من البكالوريوس إلى الدكتوراه في الثقافة الأكاديمية القائمة على البحث، وقد تمكن هذا القطاع، على مدى العقد الماضي، من تحقيق التميز من حيث الجودة والمستوى.

تستطيع دولة عدد سكانها يماثل عدد سكان الولايات المتحدة، الربط بين المؤسسات المانحة للدرجات الجامعية، وكليات الدراسات العليا القادرة على نقل الطلاب إلى المستوى اللاحق من التعلم والخبرة، وبالطبع، فإن عدداً كبيراً من الطلاب، لا يتابع دراسته في الدراسات العليا، ولكن عدداً كافياً منهم يتابع ذلك؛ لجعل البحوث في كليات

الدراسات العليا، قابلة للتطبيق والاستمرار، ونود القول: إنه حالَ وجود عدد سكان صغير، كما في دولة الإمارات العربية المتحدة - بل ما هو أصغر من ذلك، كما في أبوظبي - لا يتحمل الأمر أن يتسرب الطلاب من الدراسة بعد حصولهم على شهادة البكالوريوس؛ فقد أصبح مؤهل الماجستير، هو المعيار المتعارف عليه في الكثير من المجالات، وعلى حين انتشرت درجات الماجستير في إدارة الأعمال القائمة على الدورات الدراسية في السنوات الأخيرة، فإن هناك مؤهلات عليا أقل انتشاراً في الهندسة والعلوم والتربية، هي الآن مطلوبة على نحو متزايد؛ للتقدم الوظيفي والقبول المهني.

وبغض النظر عن هذا، نجد أن أستراليا إذا كانت تقوم بخدمة طلابها على نحو منصف وشكل ناجح في جميع أنحاء قطاع التعليم العالي والبحث والإبداع، فإنه يجب منح التقدير لحكومتها الاتحادية القوية والضوابط التنظيمية للدولة؛ نظراً إلى دورها في جعل الجامعات الأسترالية، معترفاً بها بهذه الاستمرارية في التصنيفات الرائدة، وتخوض الجامعات الأسترالية الراقية، منافسة شرسة على أماكن هذا التصنيف، وعلى العكس من ذلك، فحيث يكن حجم النسب أقل بكثير - (كما هي الحال في نسبة 1: 21,780 في أبوظبي) - تشتد المنافسة على الطلاب النادرين، وتصبح ذات شراسة بالغة على الطلاب ذوي الجودة العالية؛ وفي حال كون المصدر الرئيسي الدخل، مستمداً من أعداد الملتحقين بالدراسة، فإن المخاطر المترتبة على زيادة عدد المؤسسات الهادفة إلى الربح، تصبح مثيرة للقلق.

أسلوب قوى السوق العالية المخاطر

طلاب قليلون في أبوظبي، يستطيعون الالتحاق بجامعات يختارونها، من دون دراسة مقررات أساسية، وسوف يجدون أنفسهم بحاجة إلى التنافس، إزاء أفضل الطلاب من مختلف أنحاء العالم، وقد يميل طلاب مواطنون ووافدون آخرون غير مؤهلين، إلى الالتحاق بإحدى الجامعات الاتحادية، وغير مستوفين لمعايير دخول المؤسسات الدولية الأرقى مستوى في الإمارة، ولكنهم قادرون على الاستثمار في التعليم بشكل معتدل، إلى

رؤية سبيلهم؛ لبناء مستقبلهم، من خلال العدد المتنامي للجامعات غير البحثية الصغرى في حجمها، داخل الدولة.

وبينما يسعى الكثير من المؤسسات الصغيرة جاهداً؛ للوفاء بالمستوى المتصاعد باستمرار، من حيث التدقيق وجودة الكلية وتطبيق المعايير الدولية المناسبة والاعتراف، فإن جامعات أخرى كبرى في حجمها، يمكنها أن تستمر في رفض الدرجات الأكاديمية الممنوحة من الكثير من هذه الكيانات؛ بوصفها غير كافية للسماح للطلاب، بتغطية عدد الوحدات الدراسية اللازمة، والانتقال للتسجيل في برامج درجات أكاديمية أخرى، أو أعلى، والأسئلة التي سيواجهها الطلاب - وينبغي أن يوجهوها لأنفسهم - هي: "هل سيتم الاعتراف بالدرجة الأكاديمية التي عملت من أجلها وحصلت في الكلية أو الجامعة تقدير A أو B أو C، عندما أريد الذهاب إلى جامعة أخرى ذات شهرة كبرى؛ للحصول على شهادة دراسات عليا؟ وهل سيكون هذا المؤهل مقبولاً، خارج دولة الإمارات العربية المتحدة؟ وهل أقوم بالخيار الأفضل لسنوات الدراسة الأربع المقبلة، ولاستثمار عائلتي؟".

إن سبيل التقدم، نحو قطاع تعليم يحظى باحترام كبير معترف به دولياً، ويخدم الأمة واقتصادها بصورة جيدة، إنما تكون من خلال وضع سقف عالٍ للأداء، ولا يمكن - ولا يجب أن تكون جميع الجامعات في دولة الإمارات العربية المتحدة، أو في أبوظبي، ضمن أرقى 100 جامعة في العالم، أو حتى 500 - ولكنها ينبغي أن تكون مؤهلة لتصبح كذلك؛ وهذا يعني أنها تحتاج إلى تطوير القدرات؛ لإنتاج مخرجات تعليمية، ومعرفة، من خلال البحوث التي من شأنها أن تعود بالفائدة على طلابها، وعلى الدولة من خلال الإمارة.

جعل إمكانية الوصول في متناول الجميع

تم تركيز المناقشة حتى الآن - في الغالب - على الطلبة المواطنين، ولكن التوقعات السكانية الأولية، تظهر أنه لا يوجد عدد كافٍ من المواطنين في مجال التعليم؛ للوفاء وحدهم بأغراض الإمارة واحتياجاتها، من رأس المال البشري، ومع وجود عمالة وافدة

بنسبة 89٪ من القوى العاملة، إلى جانب «عدد قليل من المواطنين... فمن غير المرجح أن يتغير الوضع في المستقبل المنظور»،[26] وعلى الرغم من أن سياسات التوطين، وأهداف التوظيف الجديدة، قد تم وضعها؛ للبدء في معالجة تمثيل المواطنين في القوة العاملة، فإن غير المواطنين، مازالوا يشكلون الغالبية في سوق العمل؛ فماذا يعني هذا لعام 2030؟ وما التصور بالنسبة إلى مشاركة غير المواطنين؟ وإلى أي مدى ستتلقى هذه القوى العاملة التدريب المحلي؟ وفي المحيط الجامعي، هل يمكن تحقيق كتلة حرجة، من دون وجود هيئة طلابية دولية؟ ولتحقيق أسلوب أفضل؛ للاستفادة من عدد الطلاب الصغير المتميزين بالجودة في إمارة أبوظبي، يمكن النظر في فتح جميع مؤسسات التعليم العالي، للمرشحين من المواطنين الإماراتيين والوافدين.

وعلاوة على ذلك، فإن البيئات الأكاديمية المتنوعة وطنياً، توفّر فضاء لا يشارك فيه الطلاب في ميزات الإثراء الثقافي فحسب، بل يمكنهم أيضاً، استكشاف فرص التواصل الدولي، ويتعرضون بالضرورة لمفهوم "المنافسة الدولية"، في وقت مبكر، حتى قبل أن يتوجهوا لمكان العمل، فضلاً عن أن الطلاب المواطنين – من خلال الدراسة مع نظرائهم من غير المواطنين – لن يجدوا فكرة الممارسات الدولية المثلى غريبة عنهم كثيراً، وكما يحدد الملحق، فإن أرقى 100 جامعة، تقوم في المتوسط بتسجيل نحو 18٪ من الطلاب الدوليين؛ للاستفادة من تدفق هذه العمالة المحتملة، التي قد عُرِّضت بالفعل لعملية التأثر والتفاعل والبيئة المحيطة؛ وهذا يتطلب النظر في تقديم منح دراسية، إلى الطلاب الجيدين بغض النظر عن جنسياتهم، ووضع إقامتهم في دولة الإمارات العربية المتحدة؛ فقد يصبح العمال الوافدون المزودون بالمعرفة من المقيمين الدائمين؛ ومن ثم، يمكنهم أن يسهموا في التنمية الاقتصادية، من خلال الاستثمار الدائم في حياتهم المستقبلية.

أمزيد من الجامعات أم جامعات مختلفة فقط؟

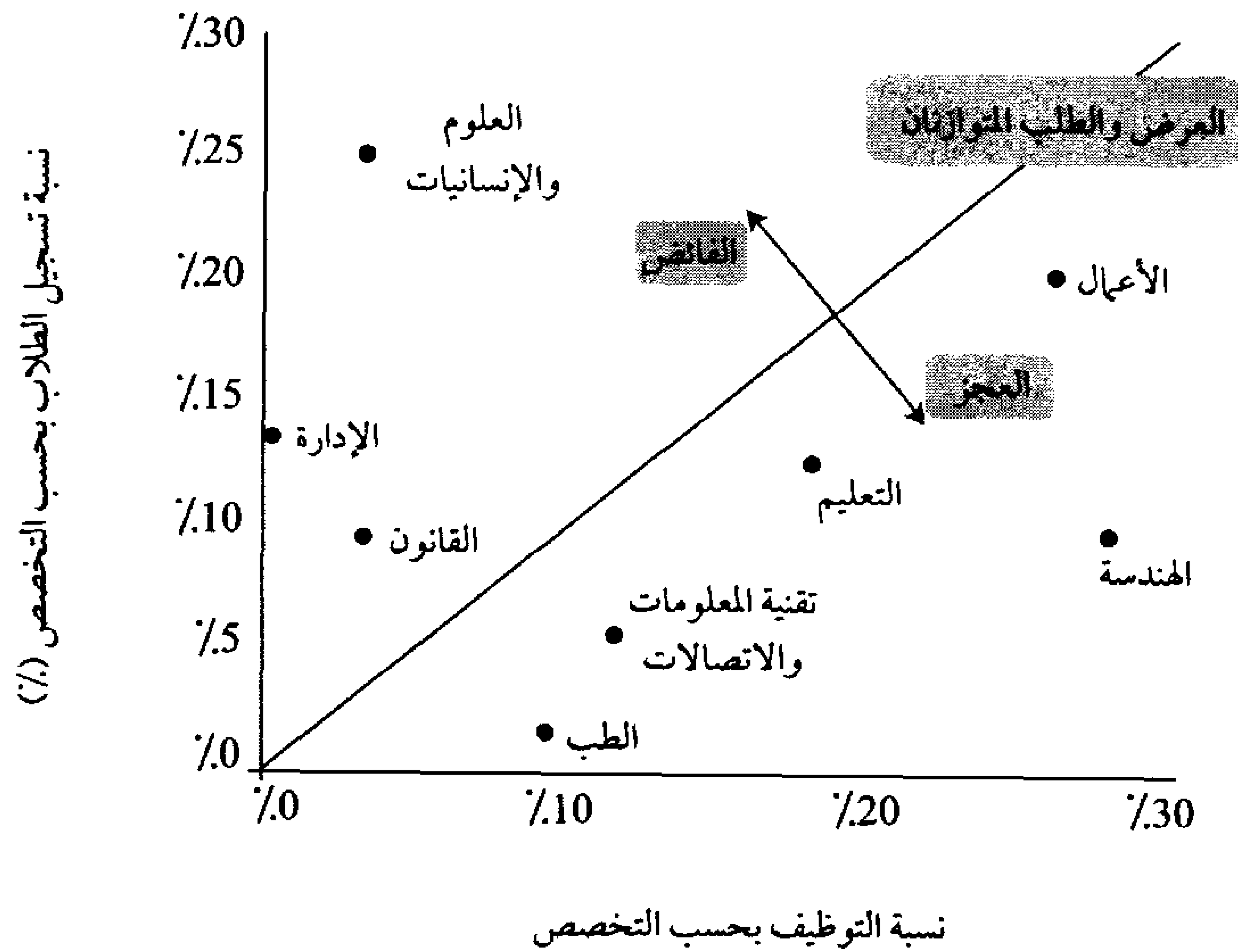
يتم تمويل جميع الجامعات الرائدة في أستراليا، والمملكة المتحدة من الحكومة، وقد تحولت على مدى عقود إلى كيانات غير ربحية، قادرة على الاستمرارية؛ نظراً إلى دور

الحكومات في تنميتها، وقد اعتمدت جامعات النخبة الأمريكية، على التبرعات الكبيرة، وشبكات الخريجين، والمنافسة الشديدة، على أماكن لها، عبر الأجيال؛ لبناء سمعتها الراقية - وهي جميعاً منتجة للملكية الفكرية (المعرفة) - وقد كانت مهامها ممثلة بتوفير التعليم الجيد، والإسهام في المعرفة؛ بوصفها مؤسسات تعليمية، كما أن توافر قاعدة سكانية كبيرة أمام هذه المؤسسات للاختيار من بينها، يجعلها تقوم بعمليات قبول انتقائية جداً، أما إذا كانت أعداد الطلاب وجودتهم في انخفاض، فستزداد صعوبة قيام جامعة راقية، ولكن، من السهل قيام مؤسسة تركز على التعليم، مع مجموعة صغيرة من التخصصات، والدرجات العلمية، ذات الصيغة المحددة، وغير القابلة للتحويل دولياً، وتعد قيمة هذه المقاربات، بالنسبة إلى الإمارة وسمعتها، موضع شك كبير؛ ومما يثير قلقاً مشابهاً، احتمال كون سوق العمل الحالية، قد تأثرت سلباً أو إيجاباً، من البرامج المقدمة في الإمارة.

الشكل (11 - 2)

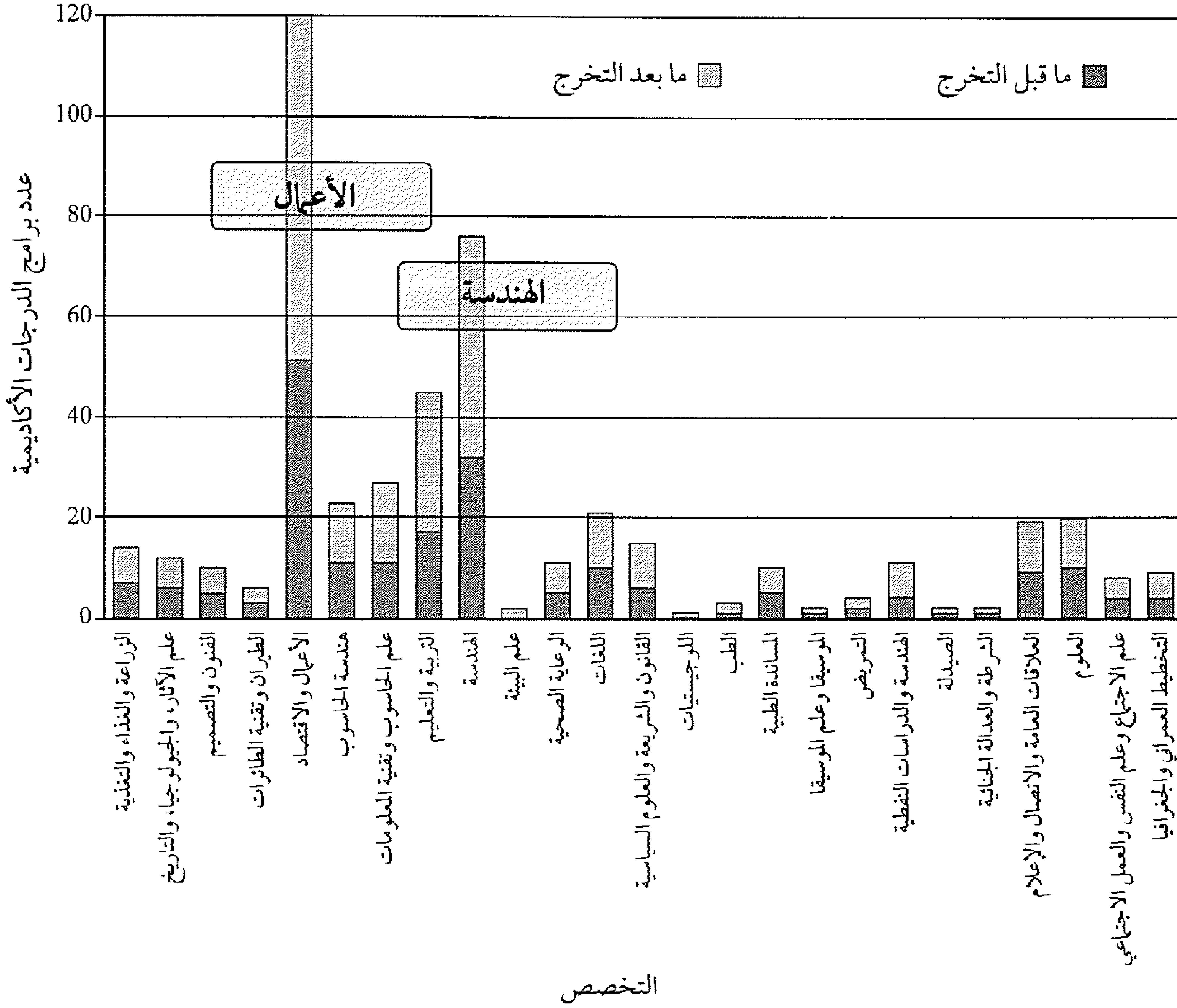
المواءمة بين مخرجات التعليم بحسب التخصص والطلب في سوق العمل في أبوظبي[27]

عرض تخصصات التعليم العالي مقابل الطلب على مؤسسات التعليم العالي في أبوظبي (2005)



الشكل (11 - 3)

برامج الدرجات الأكاديمية المقدمة بحسب التخصص في مؤسسات التعليم العالي (2009)[28]



يوضح الشكلان (11-2) و(11-3)، أنه خلال فترة أربع سنوات فقط، استجابت البرامج المقدمة في أبوظبي، لمجالات العجز في سوق العمل، مع نمو في البرامج الخاصة بإدارة الأعمال والهندسة، أما في القطاعات ذات الأولوية التي تم تشخيصها حديثاً، فهناك حاجة ملحة إلى إعادة تقويم، بالإضافة إلى مزيد من الدراسة؛ لتحديد احتمال كون هذه هي الأنواع المناسبة من برامج الأعمال والهندسة أو لا، وكون حاملي الشهادات هؤلاء، قادرين على الحصول على فرص عمل في سوق العمل الحالية، وقد يمثل الكثير من برامج الأعمال هذه أيضاً، جانب انخفاض الاستثمار، وارتفاع العائد في سوق الأعمال - التعليم؛ ولكي يُحقق التوازن في هذه المحفظة على نحو مفيد، سيكون مطلوباً القيام باستثمارات كبيرة، وتقديم برامج أوسع.

جهات القوة غير السوقية في أبوظبي

تحظى الجامعات الرائدة في أبوظبي، والمعالم المهمة لجودة التعليم في الإمارة، وسمعتها - مستقبلاً - بتقدير كبير، غير أنها ماتزال غير مفتوحة لتقلبات قوى السوق، وتسهم الاستثمارات الضخمة والرعاية الشاملة في ضمان مستقبلها، ويتم السعي وراء الطلاب الموهوبين في كل مؤسسة، كما يتم توفير المنح الدراسية للمرشحين المؤهلين، من جميع أنحاء العالم، ويتم ضمان نشاطاتها البحثية تماماً، من خلال الاستثمار الحكيم، وتعكس الظروف التي تنطلق فيها الشروط اللازمة؛ لإقامة أرقى مستوى للتعليم العالي على الصعيد العالمي، ونؤكد أنه لكي يكون تشغيل أي جامعة جديدة، متصفاً بجودة حقيقية، ومحققاً المواءمة الاقتصادية، وخطط الإمارة الاستراتيجية، فإن الأمر قد يتطلب الاستثمار في البنية التحتية وقدرات البحث ورأس المال البشري، وأن يكون بحجم يتجاوز كثيراً المستويات الحالية المنظورة، في الكثير من المؤسسات الربحية التي تسعى للافتتاح في الإمارة؛ ذلك أن إرساء إمكانات تعليم عالٍ، يتصف بالجودة، يتطلب موارد مالية هائلة، ويمكن النظر إلى الثروة المستفادة من هذه الاستثمارات، من منظور الإنتاجية الفكرية والتنمية الثقافية، لا التنمية المالية فحسب، وفي نهاية المطاف، فإن الجامعات المثلى المنتجة للمعرفة ضمن قائمة أرقى 100 جامعة، تنتج بالفعل ثروة ضخمة لمؤسسيها ودولها، ولكن بعد عقود كثيرة من الاستثمار والدعم المالي الكامل، عادة.

المثلى في فئتها!

إذا كان لأبوظبي أن تصبح معروفة، ومحترمة دولياً؛ لخدماتها التعليمية وإنتاجها المعرفي، فلن يُحقَّق لها النجاح بين عشية وضحاها، ويعد الاقتصار على استقطاب خيرة المؤسسات والبرامج الناضجة؛ لتلبية احتياجات طلابية واقتصادية محددة، سبيلاً إلى الحصول الأسرع على نتائج نوعية، أكثر من إقامة مؤسسات بدءاً من نقطة الصفر، كما أن إقامة شراكات مع خيرة الجامعات من الخارج، يعد أيضاً أسلوباً أسلم، (من حيث السمعة

والجودة معاً)، للجامعات التعليمية الصغيرة القائمة؛ لكي تنهض هي ذاتها بسمعتها وجودتها، والأهم من ذلك كله، أنه ينبغي تحقيق التوازن بين فتح مؤسسات جديدة، والاستثمار في المؤسسات القائمة التي تكتسب بالفعل، الاعتراف الدولي، أو تبرز إمكانات قوية؛ وإلا فإن الإشباع سيؤدي إلى التوسع بشكل هزيل.

وقد يكون الافتتاح غير المنضبط للجامعات البحثية لطلبة، ربما لا يكونون مستعدين للصعوبات التي ينطوي عليها مثل هذه البرامج، أمراً مثيراً للإشكاليات، علاوة على الحاجة إلى بناء القدرات في مجالات أخرى من التعليم العالي، ولاسيما في علاقته بالعمل، وقد ركزت في هذا النقاش في المقام الأول على مؤسسات البحوث، ولكن نهج مجلس أبوظبي للتعليم الذي يعد الأفضل في مجاله، يمتد إلى المؤسسات المتعددة المهمات التي تخدم أفواجاً متنوعة من الطلبة، كما يمكن مشاهدته من التطورات التي لوحظت طوال السنوات القليلة الماضية، وسواء كانت المؤسسة، جامعةَ بحوث أو كليةَ فنون ليبرالية، أو مؤسسةَ تعليم مهني أو تعليم تقني، فإنه لم يتم النظر إلا في المؤسسات ذات السمعة المعترف بها؛ استناداً إلى مراجعة صارمة للسجل المهني، ولمدى ملاءمة عملياتها داخل الإمارة.

خاتمة

يعد توافر خريجي مدارس، يتمتعون بالقدرة وبالإعداد الأكاديمي الجيد، أمراً أساسياً؛ لتلبية احتياجات جميع مؤسسات التعليم العالي العاملة في مجال تطوير الخدمات وتقديمها إلى الاقتصاد المنتج للمعرفة، وقد بيّنا مدى الحاجة إلى مزيد من البحث في التحليل والتحديد لأكثر أساليب التعليم ما قبل الجامعي فاعلية؛ لضمان تأهيل النسبة العليا الممكنة من خريجي المدارس؛ للالتحاق بأرقى 500 مؤسسة، أو غيرها من المؤسسات المنتجة للمعرفة داخل الإمارة، وقد بينت أبحاثنا أنه - بالنسبة إلى الدول التي تضمنت باستمرار أكبر عدد من الجامعات الـ 500 المصنفة على أنها الأرقى عالمياً - يوجد تفاوت كبير في الفاعلية النسبية لنظمها التعليمية ما قبل الجامعية، في إنتاج خريجين من

المدارس، والسبل لخريجي المدارس؛ للوصول إلى أرقى 500 فرصة تعليمية، وتدعو الحاجة إلى مزيد من البحث في انعكاسات ذلك على أساليب تطوير التعليم ما قبل الجامعي، وصقلها داخل الإمارة.

ومع تحسن نوعية خريجي المدارس في أبوظبي، خلال السنوات الخمس أو السنوات العشر المقبلة من التدخل التعليمي المرسوم، تتغير أحوال السوق أمام أي مؤسسات ربحية صغيرة جديدة مانحة للدرجات الأكاديمية، وسوف تحتاج إلى رفع مستواها وقدراتها البحثية؛ للتنافس ونظيراتها الكبرى في حجمها، والممولة من الحكومة، وإلا فسوف تخفق في الاستمرار، وعندما يتم تطبيق قوى السوق التنافسية على المؤسسات التعليمية، يؤول الأمر بالمؤسسات غير القادرة على المنافسة إلى الإغلاق، وسوف يكون الإغلاق عاملاً من عوامل أساليب العمل غير العملية، قدر ما هو عامل من عوامل المعايير الأكاديمية، وفي غضون ذلك، يكون من الأمور الأساسية: تنظيم المنافسة، وزيادة تحسين جودة التعليم الخاص.

إن التنظيم القوي، والمراجعة الأكاديمية العامة لجميع المؤسسات، هما خير داعم للطموح نحو تحقيق سمعة الجودة العالية للتعليم العالي، وقد يكون لفرص العمل، دور في إيجاد مجموعة مضمونة من النتائج الرائدة لطلاب الإمارة؛ شرط أن تنطوي هذه الفرص على الاستثمار، وعلى وجود جمهور أكاديمي أولي من الطلبة، ونهج مستدام طويل الأجل، وتُحقِّق للطلاب الفائدة المثلى، من خلال الانخراط في تحصيل المعرفة، واكتساب المهارات التي من شأنها أن تسهم في إعدادهم للمستقبل، كما يتم جذب أرباب العمل، نحو الطلاب الذين كسبوا مؤهلاتهم من مؤسسات تعليمية ذات سمعة ومكانة مرموقتين، أما المؤسسات الجديدة غير المعروفة - ولاسيما تلك التي تستهدف الطلاب غير القادرين على الحصول على أماكن في مؤسسات معروفة وعريقة - فيمكنها كسب المال من نشاطاتها التعليمية، غير أن ذلك ليس هو نفسه إعداد الطلاب بمؤهلات حقيقية معترف بها، في جميع أنحاء العالم.

وقد وضع مجلس أبوظبي للتعليم، قواعد قوية؛ لفحص جميع مؤسسات التعليم العالي التي تسعى لدخول سوق أبوظبي، معتمداً في ذلك، على الأسس التي اعتمدتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ولجنة الاعتماد الأكاديمي، وبطبيعة الحال، فإن الكثير من مؤسسات الأعمال، مايزال يسعى للاستفادة من القطاع التعليمي النامي في أبوظبي وموارده، ومن الواضح أنه من المبكر جداً، في تطوير التعليم العالي في المنطقة، أن يحدث هذا، بوجود أي ضمان لقيمة مضافة إلى طلاب هذه المؤسسات، ونود القول: إنه إلى أن يتم تحسين معايير المدارس في الإمارة وخريجي المدارس؛ لإيجاد تدفق يعول عليه من طلاب الجامعة، فإن الوقت مايزال مبكراً أيضاً، في عملية تطوير معايير شاملة لإمارة أبوظبي، ومحصلات تعليمية للمؤسسات الربحية الجديدة؛ لتطوير كتلة حرجة من الطلاب، في جميع أنحاء القطاع؛ بالنظر إلى عدد الأفراد الصغير نسبياً فيه، وصغر عدد الطلاب المتوافرين.

إن هذه الورقة في الختام، هي - في المقام الأول - بمنزلة تعليق وإيضاح، ولا نزعم بحال من الأحوال، أنها دراسة مستفيضة لوضع التعليم العالي في أبوظبي؛ على خلفية رؤية الإمارة لمستقبلها، ومن خلال رفع مفهوم تشبع القطاع، يُمثل هدفنا، بإبراز الحاجة إلى تحقيق التوازن بين فتح مؤسسات جديدة، والاستثمار أيضاً، في المؤسسات القائمة بالفعل في الإمارة، وبالإضافة إلى ذلك، فإننا نركز في المقام الأول، على شعبة واحدة من القطاع، هي شعبة القدرات البحثية، وطرح مسألة دور السوق والعاملين في التعليم العالي، وينبغي - كذلك - إجراء مزيد من المناقشات، وأن تأخذ هذه المناقشات في الحسبان، إعادة تمركز قوة السوق، في دور من شأنه أن يسهم في الطلب على الجودة في التعليم العالي، وربما تم ذلك من خلال نظام تصنيف أو تقويم للطلاب، يعطيهم الأدوات اللازمة؛ لاتخاذ قرارات مستنيرة، عندما يحين وقت دخول المرحلة الجامعية.

ملحق

اختر خصائص أرقى مائة جامعة بحسب تصنيف نظام تايمز[29]

المرتبة	المرتبة بحسب نظام شنغهاي	المؤسسة	نقاط صاحب العمل	مكافئ تفرغ هيئة التدريس	مكافئ تفرغ الطلبة	مكافئ تفرغ الطلبة الدوليين	٪ الدولية	الطلبة: هيئة التدريس
1	1	جامعة هارفارد	100	3,788	16,520	3,561	21.6	4.4
2	4	جامعة كامبردج	100	4,090	18,309	4,227	23.1	4.5
3	11	جامعة ييل	99	2,902	10,845	1,859	17.1	3.7
4	21	يونيفيرستي كولدج – لندن	99	3,973	17,117	4,979	29.1	4.3
5=	26	إمبريال كولدج – لندن	100	3,097	12,025	4,496	37.4	3.9
5=	10	جامعة أكسفورد	100	4,553	18,667	5,018	26.9	4.1
7	9	جامعة شيكاغو	99	2,378	13,382	3,068	22.9	5.6
8	8	جامعة برنستون	96	893	6,795	1,202	17.7	7.6
9	5	معهد ماساشوسيتس للتكنولوجيا	100	1,522	10,172	2,692	26.5	6.7
10	6	معهد كاليفورنيا للتكنولوجيا	72	312	2,197	552	25.1	7.0
11	7	جامعة كولومبيا	99	3,869	20,936	4,747	22.7	5.4
12	15	جامعة كولومبيا	99	3,072	25,948	3,736	14.4	8.4
13	19	جامعة جون هوبكنز	79	3,676	16,708	2,654	15.9	4.5
14	31	جامعة ديوك	97	3,184	12,824	1,830	14.3	4.0
15	12	جامعة كورنيل	99	2,991	19,800	4,018	20.3	6.6
16	2	جامعة ستانفورد	100	1,811	19,782	4,214	21.3	10.9
17	60	جامعة أستراليا الوطنية	91	1,477	11,942	2,913	24.4	8.1
18	65	جامعة ماكجيل	97	5,204	27,044	7,073	26.2	5.2
19	22	جامعة ميتشيجان	99	5,570	39,324	5,363	13.6	7.1
20=	53	جامعة إدنبرة	99	2,900	20,700	4,005	19.3	7.1
20=	23	جامعة ETH زيورخ (المعهد السويسري الفيدرالي للتكنولوجيا)	80	1,319	13,999	3,621	25.9	10.6

المرتبة	المرتبة بحسب نظام شنغهاي	المؤسسة	نقاط صاحب العمل	مكافئ تفرغ هيئة التدريس	مكافئ تفرغ الطلبة	مكافئ تفرغ الطلبة الدوليين	٪ الدولية	الطلبة: هيئة التدريس
22	20	جامعة طوكيو	97	5,636	29,366	2,980	10.1	5.2
23	65	كينجز كولدج – لندن	98	2,650	17,161	3,347	19.5	6.5
24	201+	جامعة هونج كونج	89	2,336	15,906	4,160	26.2	6.8
25	24	جامعة كيوتو	93	3,000	22,543	1,139	5.1	7.5
26	41	جامعة مانشستر	100	3,787	32,283	6,410	19.9	8.5
27	59	جامعة كارنيجي ميلون	93	927	9,625	2,699	28.0	10.4
28	70	دار المعلمين العليا – باريس	87	794	2,332	316	13.6	2.9
29	27	جامعة تورونتو	96	6,201	59,439	6,656	11.2	9.6
30	101+	جامعة سنغافورة الوطنية	96	2,157	29,232	10,486	35.9	13.6
31	69	جامعة براون	85	843	7,678	981	12.8	9.1
32=	13	جامعة كاليفورنيا – لوس أنجلوس	98	3,100	37,274	2,796	7.5	12.0
32=	30	جامعة نورث ويسترن	97	2,103	16,028	2,491	15.5	7.6
34	61	جامعة بريستول	99	2,228	15,818	2,471	15.6	7.1
35	201+	جامعة هونج كونج للعلوم والتكنولوجيا	86	1,201	9,277	2,847	30.7	7.7
36=	201+	مدرسة البوليتكنيك	99	569	2,237	598	26.7	3.9
36=	75	جامعة ملبورن	100	3,406	35,150	9,869	28.1	10.3
36=	96	جامعة سيدني	97	3,704	37,486	9,822	26.2	10.1
39	3	جامعة كاليفورنيا – بيركلي	100	1,772	32,910	6,224	18.9	18.6
40	36	جامعة بريتيش كولومبيا	93	4,504	36,417	5,563	15.3	8.1
41	101+	جامعة كوينزلاند	95	2,407	29,807	6,100	20.5	12.4
42	101+	مدرسة البوليتكنيك الفيدرالية – لوزان	70	988	6,163	2,560	41.5	6.2
43=	71	جامعة أوساكا	73	3,705	23,793	1,627	6.8	6.4
43=	201+	ترينيتي كولدج – دبلن	96	1,519	12,787	2,549	19.9	8.4

المرتبة	المرتبة بحسب نظام شنغهاي	المؤسسة	نقاط صاحب العمل	مكافئ تفرغ هيئة التدريس	مكافئ تفرغ الطلبة	مكافئ تفرغ الطلبة الدوليين	٪ الدولية	الطلبة: هيئة التدريس
45	201+	جامعة موناش	99	3,585	42,826	15,478	36.1	11.9
46	201+	الجامعة الصينية في هونج كونج	77	1,811	14,354	3,030	21.1	7.9
47=	152+	جامعة نيوساوث ويلز	99	2,334	31,572	7,428	23.5	13.5
47=	152+	جامعة سيؤول الوطنية	69	4,143	25,951	1,759	6.8	6.3
49=	101+	جامعة أمستردام	81	3,232	26,914	1,803	6.7	8.3
49=	201+	جامعة شينجوا	83	4,651	27,158	2,637	9.7	5.8
51	43	جامعة كوبنهاجن	67	5,668	20,685	3,442	16.6	3.6
52=	32	جامعة نيويورك	94	4,875	38,531	4,734	12.3	7.9
52=	201+	جامعة بكين	93	5709	35,833	2725	7.6	6.3
54	74	جامعة بوسطن	87	3000	28,123	3635	12.9	9.4
55=	57	جامعة ميونخ التكنولوجية	90	1074	23,338	4090	17.5	21.7
55=	101+	معهد طوكيو للتكنولوجيا	79	1163	9,870	1074	10.9	8.5
57	63	جامعة هيدلبيرج	47	3486	27,602	5175	18.7	7.9
58	152+	جامعة وارويك	100	1730	16,682	4572	27.4	9.6
59	101+	جامعة ألبرتا	71	3603	33,393	4974	14.9	9.3
60	72	جامعة ليدن	58	1132	16,630	1440	8.7	14.7
61=	201+	جامعة أوكلاند	96	1904	27,723	9023	32.5	14.6
61=	201+	جامعة ويسكونسن – ماديسون	76	3235	42,041	3261	7.8	13.0
63=	97	جامعة آروس	51	1895	17,479	2608	14.9	9.2
63=	25	جامعة إلينوي في أوربانا شامبين	66	1999	40,812	5838	14.3	20.4
65	101+	الجامعة الكاثوليكية في *لوفين*	80	2055	30,341	3710	12.2	14.8
66	95	جامعة برمنجهام	93	2312	30,725	5460	17.8	13.3
67=	201+	مدرسة *لندن* لعلم *الاقتصاد* والسياسة	100	792	7,891	5132	65.0	10.0
67=	101+	جامعة لوند	59	2124	26,747	1669	6.2	12.6

المرتبة	المرتبة بحسب نظام شنغهاي	المؤسسة	نقاط صاحب العمل	مكافئ تفرغ هيئة التدريس	مكافئ تفرغ الطلبة	مكافئ تفرغ الطلبة الدوليين	٪ الدولية	الطلبة: هيئة التدريس
69	201+	المعهد الكوري العالي للعلوم	52	879	6,981	441	6.3	7.9
70=	201+	جامعة يورك	65	1247	10,280	1961	19.1	8.2
70=	52	جامعة أتريشت	95	2871	28,113	1199	4.3	9.8
72	101+	جامعة جنيف	36	1042	13,379	4979	37.2	12.8
73=	303+	جامعة نانيانج التكنولوجية	84	2014	25,481	8913	35.0	12.7
73=	29	جامعة واشنطن في إلينوي	50	2631	11,509	1389	12.1	4.4
75	76	جامعة أبسالا	51	1827	23,292	2019	8.7	12.7
76=	14	جامعة كاليفورنيا، سان دييجو	51	1010	26,970	1454	5.4	26.7
76=	38	جامعة تكساس في أوستن	92	2786	47,439	4872	10.3	17.0
78	39	جامعة نورث كارولاينا، تشابل هيل	78	4011	96,643	2860	3.0	24.1
79	101+	جامعة جلاسجو	83	2163	18,773	2126	11.3	8.7
80	16	جامعة واشنطن	46	3256	40,127	2735	6.8	12.3
81	201+	جامعة أديلايد	87	1163	16,839	4682	27.8	14.5
82	81	جامعة شيفيلد	97	2381	21,688	3234	14.9	9.1
83	152+	جامعة دلفت للتكنولوجيا	88	1578	16,355	2725	16.7	10.4
84	101+	جامعة غرب أستراليا	81	1372	15,712	3353	21.3	11.5
85	101+	كلية دارتموث	93	576	5,657	635	11.2	9.8
86	101+	معهد جورجيا للتكنولوجيا	81	890	17,027	2907	17.1	19.1
87=	65	جامعة بوردو	83	2765	38,585	5479	14.2	14.0
87=	152+	جامعة سانت أندروز	92	873	7,196	2304	32.0	8.2
89	303+	يونيفرستي كولدج دبلن	94	1976	17,214	3359	19.5	8.7
90	100	جامعة إيموري	68	2050	13,763	1127	8.2	6.7

المرتبة	المرتبة بحسب نظام شنغهاي	المؤسسة	نقاط صاحب العمل	مكافئ تفرغ هيئة التدريس	مكافئ تفرغ الطلبة	مكافئ تفرغ الطلبة الدوليين	٪ الدولية	الطلبة: هيئة التدريس
91	83	جامعة نوتنجهام	99	2808	25,385	5417	21.3	9.0
=92	82	جامعة ناجويا	77	2365	15,689	1123	7.2	6.6
=92	54	جامعة زيورخ	37	1168	24,788	4011	16.2	21.2
94	N/A	جامعة برلين الحرة	31	1858	32,555	5589	17.2	17.5
=95	+101	جامعة تايوان الوطنية	87	2452	33,424	1566	4.7	13.6
=95	+152	جامعة ساوثامبتون	82	2168	19,021	3078	16.2	8.8
97	84	جامعة توهوكو	58	3413	17,848	1167	6.5	5.2
98	56	*جامعة لودفيغ ماكسيميليان* في ميونيخ	45	2824	42,992	6422	14.9	15.2
99	+101	جامعة ليدز	99	2655	27,951	3494	12.5	10.5
100	99	جامعة رايس	44	676	5,268	702	13.3	7.8
		المتوسط	84	2,534	22,829	3,725	18%	10

الفصل الثاني عشر

أسواق العمل والتنمية

تجربة مملكة البحرين

معالي الدكتور مجيد بن محسن العلوي

بحلول عام 2010، نكون قد دخلنا في بداية العقد الثاني من الألفية الجديدة، وقبل عشر سنوات، شهدنا الخطوات الأولى لتنفيذ المشروع الإصلاحي، لجلالة الملك المفدى حمد بن عيسى آل خليفة، ويحق لنا الآن أن ننظر بقدر كبير من الاعتزاز والفخر، إلى المنجزات التي تم تحقيقها على مختلف الصُعُد السياسية والاقتصادية والاجتماعية، في مملكة البحرين، ويجدر بنا كذلك، أن نتأمل بحصافة في حجم التحديات الكبيرة التي تواجهنا في عالم اليوم؛ إذا ما رغبنا في حماية منجزاتنا وتطويرها.

لم تكن التحديات التي سعينا للتصدي لها سهلة، ولم تكن درب تحقيقها خالية من المصاعب، ولكن عزيمة القيادة السياسية للمملكة، وإرادتها الصادقة في تحقيق غايات الإصلاح النبيلة، قد تضافرتا وجهود الدولة وأفراد المجتمع البحريني كافة، في رسم ملامح مرحلة تاريخية مضيئة، ماتزال مستمرة إلى الآن.

انسجام السياسات في قلب عملية الإصلاح

إذا تمعنا في تجربة مملكة البحرين في مجال التنمية البشرية، فإننا سنتوصل إلى حقيقة مهمة؛ مفادها: أنه لا يمكننا حقاً، تقدير القيمة الحقيقية للمنجزات التي تم تحقيقها، بمعزل عن فهم ترابط مساراتها الثلاثة الأساسية: السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وأن تكامل السياسات في هذه المجالات، كان أحد الأسباب الرئيسية لنجاحها، وهو في الوقت

نفسه، ما يضمن استمرارها واستدامتها، وفي قلب هذه السياسات، كان المواطن البحريني - ومايزال - محور غاياتها، وهو ما يجسد الترجمة الفعلية، على أرض الواقع لمفهوم التنمية البشرية الهادفة إلى تنمية الإنسان، بواسطة الإنسان، في الوقت نفسه.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن افتتاح صاحب الجلالة الملك، مشروعَ الإصلاح عام 2001، قد بدأ بالفعل، حقبة جديدة في تطور البحرين الحديث؛ إذ أسهم المناخ الديمقراطي، ونشاط المؤسسات الديمقراطية الدستورية، وتحديث أجهزة الدولة، في تعزيز الحوار الاجتماعي المؤسسي وتقويته؛ وقد أدى ذلك، إلى نشوء بيئتين: سياسية واجتماعية جديدتين، تؤثران في سوق العمل - وهي التي تعد الحقل الرئيسي الذي تنشط في ظله الموارد البشرية للمجتمع، وتسهم في تنميته - وتتفاعلان وإياها، ونعتقد بأن تجربة البحرين خلال السنوات العشر الماضية، جديرة بالدراسة، والتمعن في دروسها، وخاصة بالنسبة إلى الدول الشقيقة في مجلس التعاون، مع إدراكنا في الوقت نفسه، أهمية أخذ خصوصية الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية، لكل دولة في الحسبان.

التنمية البشرية من منظور السياسات

تكمن الميزة الأساسية لموضوع تنمية الموارد البشرية في رأينا، في أنه موضوع متشعب المجالات، كما نعرف جميعاً، ويمكن معالجته باستخدام منطلقات متباينة، ولكنها متكاملة؛ فبعض الناس، قد ينطلق من مجال التعليم، والدور الذي يمكن أن يلعبه، في تهيئة الموارد البشرية؛ لتنمية المجتمع، وبعضهم الآخر، قد ينطلق من مجال الاقتصاد والاحتياجات التي يتطلبها نمط التنمية الاقتصادية، في هذا البلد أو ذاك، ويمكن - كذلك - مقاربة الموضوع من منظور إدارة سوق العمل، ودورها في توفير المطابقة المناسبة، بين مخرجات التعليم واحتياجات الاقتصاد.

هذه المنطلقات كلها مطلوبة، ولكن الأهم في اعتقادنا، هو تفادي التعارض إزاء بعضها بعضاً، سواء في الغايات أو الأساليب أو المؤسسات المعنية بها، أما تحدي التنمية

البشرية - كما برهنت التجربة - فهو في الأساس تحدي انسجام السياسات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتكمن جذور هذا التحدي، في طبيعة احتياجات الإنسان المتنوعة والمختلفة، وسيعتمد النجاح على قدرتنا على تلبية هذه الاحتياجات، بشكل مترابط، كما أن الإخفاق، يكون عندما نركز على بعد واحد، ونهمل الأبعاد الأخرى.

رؤية الإصلاح الشاملة

لم يكن من قبيل المصادفة، أن تكون رؤية الإصلاح في مملكة البحرين، رؤية شاملة ومتكاملة، وتشتمل على سياسات؛ تهدف إلى متطلبات التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، في مسارات متوازية، إزاء بعضها بعضاً، ويمكننا هذا، من تلمس ذلك، في البدايات المبكرة للمشروع الإصلاحي لجلالة الملك، في نشاط "لجنة تفعيل الميثاق" التي ترأس أعمالها، صاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن حمد آل خليفة ولي العهد - (وقد تشرفت بعضويتها) - ونجم عنها آليات تطبيق "الميثاق الوطني لمملكة البحرين" الذي تم التصويت فيه بإجماع الشعب البحريني آنذاك، وفي اعتقادنا، تكمن الأهمية التاريخية لذلك، في أنها عكست توافقاً مجتمعياً في الرؤية التنموية، في إطارها العام الشامل؛ الأمر الذي أسهم في دفع جهود الإصلاح اللاحقة، نحو تعزيز هذا التوافق، وقد أكد صاحب الجلالة الملك المفدى حمد بن عيسى آل خليفة، في مطلع وثيقة "ميثاق العمل الوطني": أن الميثاق يعبر عن أصالة البحرين وتميزها وتراثها الحضاري، ويؤكد وحدة الوطن أرضاً وشعباً، كما يمثل - في الوقت ذاته - دليل عمل لمستقبله؛ يحدد معالم الطريق، ويستكمل مؤسسات الدولة ونظمها، ويرسم آفاق الغد الأفضل للبحرين الجديدة التي نريدها أبهى وأجمل، لنا ولأجيالنا المقبلة.

البعد الدستوري للإصلاحات

هذه الرؤية التاريخية، تم اعتمادها في إطار مواد الدستور البحريني لعام 2002؛ وهو ما يعني أنها تعد من الثوابت والمعايير في صوغ كل السياسات المعنية بتنمية المجتمع، ويمكننا الإشارة هنا، إلى أبرز نصوص المواد ذات الصلة المباشرة بموضوع التنمية البشرية؛ على

سبيل المثال لا الحصر؛ فالمادة (4) تنصّ أن: «العدل أساس الحكم، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين، والحرية والمساواة والأمن والطمأنينة والعلم التضامن الاجتماعي وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعامات للمجتمع تكفلها الدولة»، وتؤكد المادة (7/ 1) أن: الدولة ترعى "العلوم والآداب والفنون"، وتشجع البحث العلمي، كما تكفل الخدمات التعليمية والثقافية للمواطنين، ويكون التعليم إلزامياً ومجانياً، في المراحل الأولى التي يعينها القانون، وعلى النحو الذي يبين فيه، ويضع القانون الخطة اللازمة للقضاء على الأمية، وقد نصت المادة (13): «أ- العمل واجب على كل مواطن، تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام، ولكل مواطن الحق في العمل، وفي اختيار نوعه؛ وفقاً للنظام العام والآداب. ب- تكفل الدولة توفير فرص العمل للمواطنين وعدالة شروطه.... د- ينظم القانون، على أسس اقتصادية، مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية، العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال»، وفي مجال الحماية الاجتماعية، نصت المادة (5- ج) أن: «تكفل الدولة تحقيق الضمان الاجتماعي اللازم للمواطنين، في حالة الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل أو اليتم أو الترمل أو البطالة، وتؤمن لهم خدمات التأمين الاجتماعية والرعاية الصحية، وتعمل على وقايتهم من براثن الجهل والخوف والفاقة»، أما إزاء ما يتعلق بالبعد الاقتصادي، فنجد في المادة (10-أ) تأكيد أن «الاقتصاد الوطني، أساسه العدالة الاجتماعية، وقوامه التعاون العادل بين النشاط العام والنشاط الخاص، وهدفه التنمية الاقتصادية؛ وفقاً لخطة مرسومة، وتحقيق الرخاء للمواطنين، وذلك كله في حدود القانون».

لقد حرصنا على استعراض تفصيلات بعض مواد الدستور البحريني لعام 2002؛ لنؤكد دورها؛ بوصفها بوصلة تهتدي بها سياسات التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية المختلفة للمملكة، وهذه القاعدة الدستورية مهمة جداً في رأينا، لدى معالجة سياسات التنمية البشرية؛ لأنها تمنع من أي عشوائية وأي تقلبات في السياسات الاقتصادية والاجتماعية، إنها منظومة القيم التي يجب أن نثبت عليها؛ مهما اختلفت الظروف الاقتصادية على المستوى المحلي أو المستوى الإقليمي أو المستوى العالمي، وهي تتسم بقيمة معيارية خاصة، لدى صوغ سياسات سوق العمل.

وقد كان لا بد من ترجمة هذا التوافق المجتمعي، ضمن مواد الدستور البحريني، إلى خطوات، وبرامج عمل ملموسة، لمختلف أجهزة الدولة المعنية.

الجهود المبذولة لمواجهة تحديات سوق العمل

لا يسعنا في إطار هذه الورقة، أن نستعرض مبادرات الإصلاح السياسية والاقتصادية والاجتماعية كافة، بمملكة البحرين خلال العقد المنصرم، ولكننا سنحاول التركيز بشكل خاص على الجهود المبذولة؛ للتصدي لتحديات سوق العمل؛ بوصفها أحد مجالات التنمية البشرية الرئيسية.

إن تحديات سوق العمل بمملكة البحرين - مثل شقيقاتها في دول مجلس التعاون - تدور حول مجموعتين أساسيتين: المجموعة الأولى، تختص بتحديات توظيف المواطنين البحرينيين، والمجموعة الثانية، تتعلق بإدارة العمالة الوافدة.

وينبغي لنا هنا، أن نؤكد أن تحديات المجموعة الأولى: توظيف المواطنين، كانت - وماتزال وستظل - الأولوية الرئيسية في نشاط وزارة العمل، وكل المؤسسات المعنية بإدارة سوق العمل، وبالطبع، فنحن هنا لا نقصد حجم من يتم توظيفهم، وأعدادهم، فحسب، بل أيضاً، نوعية الوظائف التي يلتحقون بها، وبيئة العمل التي تمكن المواطن، من الإسهام الفعال في عجلة تنمية مجتمعه، وشروط هذا العمل.

ولعلنا لا نبالغ إذا قلنا: إن محك التنمية البشرية كله، يُجسد في نتائج هذا النشاط؛ إن الإنسان الذي يعمل في وظيفة، تسهم بقيمة مضافة عالية إلى الاقتصاد الوطني، وتمنحه أجراً، يتناسب ومؤهلاته ومقدراته الفعلية؛ أجراً يمكنه من العيش بكرامة في وطنه، ويستخدم نتائج تعليمه وتأهيله بصورة مبدعة وخلاقة، هذا الإنسان - في رأينا - هو التجسيد الملموس لما نصبو إليه، من توافق الغاية والوسيلة، في عملية التنمية البشرية المستدامة.

ويعنـي كلامنـا هـذا، أن سياسـات التوظيـف لا تـصبح فعالـة، إلا إذا تكاملـت والسياسات الاقتصادية، ونوعية الطلب على العمالة، بصورة تمكن من الاستفادة المثلى، من الاستثمار الكبير الذي تقوم به الدولة، في مجال تعليم مواطنيها الشبان وتأهيلهم.

سياسات سوق العمل النشيطة والوقائية

يجب أن توازن سياسات سوق العمل ذاتها؛ يجـب أن تـوازن بـين المـساعدة النـشيطة للمواطنين العاطلين عن عمل، في الحصول على وظائف تناسـبهم أولاً، وبـين حمـايتهم في الوقت نفسه، من مشقة العوز ومخاطر الفقر، خلال فترة تعطلهم ثانياً؛ وهذا ما يعرف عادة بتكامل سياسات سوق العمل النشيطة والسياسات الوقائية، وهو ما يجب أن يشكل قاعدة سياسات توظيف المواطنين، ولا تثبت ذلك تجارب دول العالم المختلفة، سواء المتقدمة منها أو السائرة على درب التنمية فحسب، بل برهنت عليه أيـضاً، تجربتنـا في مملكـة البحـرين، بصورة لقيت اعترافاً دولياً نعتز به؛ حيث رأى تقرير أصدرته منظمة العمل الدولية، ربيـع عام 2009 – وهو بعنوان «آثار الأزمة المالية والاقتصادية على البلدان العربية: أفكار بشأن استجابة سياسات الاستخدام والحماية الاجتماعية» – أن البحرين، تمثل «الدولـة الوحيـدة بين الدول العربية التي توفّر منافع تأمين البطالة».

وقد تم تطبيق الخطـة البحرينيـة؛ لتـأمين البطالـة، قبـل عـامين مـن بـدء الأزمـة الماليـة والاقتصادية، في سياق إصلاح سوق العمل، وهي تتيح دعم دخل العـاطلين عـن العمـل، – ومن ضمنهم الباحثون علن العمل أول مرة – كما تسهل إعادة إدماجهم في وظـائف منتجـة؛ ومن ثم، فهي تحميهم من تداعيات الـصدمات الاقتـصادية؛ ولـذا، تعـد التجربـة البحرينيـة نموذجاً رائداً في المنطقة، وتدل المؤشرات على تفكير بلدان أخرى في السير في ركب البحرين.[1]

أولاً: الوقاية عبر التأمين ضد التعطل

في 22 تشرين الثاني/ نوفمبر عام 2006، أصدر جلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة، ملك مملكة البحرين المرسوم بقانون رقم 78 لسنة 2006، بشأن التأمين ضد التعطل، ويعد

من أحد أهم أهدافه، السيطرة على البطالة، من خلال تحديد العاطلين فعلياً، بحسب معايير منظمة العمل الدولية، والشروط التي يصفها القانون، ويُجسد هذا الهدف، بإصدار نشرة شهرية، تبين عدد العاطلين في نهاية كل شهر، ويشارك في تمويل المشروع، كل من: الحكومة، وأصحاب الأعمال، والعمال.

ويحصل على إعانة التعطل: الباحث عن عمل أول مرة، أو المؤمن عليه الذي لم يستكمل المدة المقررة لاستحقاق التعويض؛ حالَ تعطل أي منهما؛ وفقاً للشروط التي بيّنها القانون، كما يغطي القانون العمال الوافدين المقيمين إقامة مشروعة في المملكة، ويتسلم الباحثون عن عمل، إعانة التعطل بمقدار 150 ديناراً شهرياً لحملة شهادة البكالوريوس، على حين تبلغ إعانة التعطل لحملة الشهادات العلمية الأقل 120 ديناراً شهرياً.

وقد شرعت وزارة العمل في حزيران/ يونيو عام 2008، في تنفيذ المرحلة الثانية من النظام، وهي الممثلة بصرف تعويض التعطل للعاطلين الذين سددوا اشتراكات مدة 12 شهراً متصلة.

ووفق أحدث تقرير شهري للتأمين ضد التعطل، في شهر تشرين الثاني/ نوفمبر عام 2009، نلاحظ أن أهم المؤشرات المستخلصة، يشير إلى الاستمرار في تحقيق معدلات مرتفعة في توظيف الباحثين عن عمل، سواء من الذين يدخلون سوق العمل أول مرة، أو الذين ينتقلون إلى أعمال أخرى جديدة، مع استقرار ملحوظ، في أعداد العاطلين، وفي معدلات البطالة التي بقيت في حدودها المأمونة عند مستوى 4٪.

ثانياً: المشروع الوطني للتوظيف

إن ما جعل برنامج التأمين ضد التعطل، ناجحاً ورائداً في العالم العربي؛ لا يرجع إلى كونه يشبه أداة حماية اجتماعية فعالة للعاطلين فحسب، بل إلى أن تطبيقه قد جاء متزامناً وتنفيذ أحد أكبر المشروعات التنموية التي نفذتها وزارة العمل في تاريخها، ومكملاً أيضاً إياه؛ ونقصد - بالتحديد - "المشروع الوطني للتوظيف"، برعاية صاحب الجلالة الملك

حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى حفظه الله ورعاه، في الفترة من كانون الثاني/ يناير عام 2006، حتى حزيران/ يونيو عام 2007، وقد خصص لذلك المشروع ميزانية قدرها 80 مليون دولار.

وتُمثل فكرة المشروع، بتوظيف المواطنين الباحثين عن العمل، في القطاعين العام والخاص، من خلال تقديم وزارة العمل: الدعم الفني، والدعم المالي لعملية التوظيف والتدريب المهني المتخصص، بثلاثة مستويات؛ هي: المستوى الحرفي، والمستوى الفني، والمستوى التخصصي، وقد تم إنشاء مراكز متعددة؛ لتسجيل الباحثين عن عمل، موزعة على مناطق البحرين المختلفة، كما تم إنشاء مركز رجال الأعمال؛ لتسهيل تعاملات المستثمرين، وحصر الوظائف الشاغرة، كما استحدث المشروع: التوظيف الجماعي الذي يعد إحدى طرائق التوظيف الجديدة التي يتم فيها التقاء أصحاب العمل، مجموعة من الباحثين عن عمل، ويتم اختيار الفرد المناسب للوظيفة، تحت رعاية مرشدي التوظيف.

وقد قامت الوزارة؛ لإنجاح هذا المشروع، بدعوة جميع الشركات التي يعمل لديها 200 موظف، بل أكثر من ذلك؛ لعرض فكرة استحداث هذه الوظائف في مؤسساتهم، وإقناعهم بتقبلها؛ لما تشكله من أهمية كبيرة؛ ولهذا الغرض قدمت الوزارة مشروع دعم، إلى الباحثين عن عمل، من الذين تتولى الشركة عملية توظيفهم، على هذه المسميات مدة سنة، يكون الدعم المقدم على النحو الآتي: 150 ديناراً مدة ستة أشهر و50 ديناراً مدة ستة أشهر أخرى؛ على ألا تقل الرواتب المقدمة عن 300 دينار، وبالإضافة إلى ذلك، تتكفل الوزارة، بتوفير التدريب المناسب؛ لإعدادهم لهذه الوظائف، وقد تم العمل؛ للاستفادة من طلبات تراخيص العمل التي يتقدم بها أصحاب الأعمال، وهي التي تناسب الباحثين عن عمل من المسجلين في الوزارة، عبر مفاوضة أصحاب طلبات التراخيص، وإقناعهم بتوظيف عدد من البحرينيين، ممن يرغبون في شغل الوظائف نفسها، ويحملون الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة، ويفتقرون في أغلب الأحيان إلى الخبرة.

وبالنسبة إلى برنامج الدعم للمهندسين والمحامين، قامت الوزارة بتقديم دعم مالي قدره 150 ديناراً مدة سنتين، إلى الباحثين عن عمل من حملة درجة البكالوريوس، في

تخصصي القانون والحقوق، والهندسة، بالتخصصات المختلفة؛ وهذا جعل هذين التخصصين، شبه خاليين من الباحثين عن عمل؛ حيث نجحت الوزارة، في توظيف أغلب المسجلين، ماعدا من لديهم اشتراطات خاصة؛ كالعمل في القطاع الحكومي، أو الراغبين في العمل بدوام واحد فقط، وبعض التخصصات الصعبة؛ كالهندسة الكيميائية لفئة الإناث، ممن تعزف الشركات والمؤسسات بصفة عامة، عن توظيفهن.

وفي برامج التوظيف - بالتعاون والمجالس النوعية والجمعيات المهنية - قامت الوزارة بتنفيذ برامج توظيف الجامعيين؛ حيث قامت الوزارة، بالتعاون وهذه الجمعيات المهنية، بتدريب مجموعات من الباحثين؛ لشغل وظائف، ضمن اختصاصات مقبولة ومطلوبة في سوق العمل، وتقوم الجمعيات والمجالس النوعية، بالتنسيق بينها وبين الشركات والمؤسسات ذات الصلة بذلك؛ لمقابلة الباحثين وتوظيفهم، قبل أن يتم تسجيلهم في أي برنامج تدريبي، وقد استحدثت آلية جديدة، تعد الأولى من نوعها على مستوى المنطقة، وهي "آلية التقويم" التي يتم من خلالها تقويم قدرات الباحثين عن عمل ومهاراتهم، وعلى ضوء النتائج النهائية، تتم عملية محاولة إيجاد فرص عمل، تتناسب ونتائج التقويم الذي يشمل الجوانب العلمية؛ كاللغة الإنجليزية، والجوانب النفسية والشخصية للباحث عن عمل، وتوفير هذه الفرص، وفي إطار توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، نجح المشروع في توظيف عدد منهم.

إن إحدى ميزات "المشروع الوطني للتوظيف" المهمة، تكمن في أن مساعدة الباحثين عن عمل، جسدت عبر سبعة محاور أساسية؛ هي:

1. التسجيل: أتاح المشروع الفرصة لجميع الباحثين عن عمل، من القادرين عليه والراغبين فيه من الجنسية البحرينية، التسجيل والاستفادة من خدماته، وتم قبول جميع من انطبقت عليهم الشروط من عمر 18 سنة إلى 59 سنة، وبلغ إجمالي المسجلين 22100 فرد: (من الإناث: 14603، من الذكور: 7497)، وتعد النسبة العالية لتركيز الإناث، من أبرز التحديات التي واجهت مشروع التوظيف.

2. المحاضرات التعريفية: وهي تمثل الخطوة الثانية من خطوات العمل في المشروع؛ إذ يتم فيها التعريف بتفصيلات المشروع، والخطوات اللاحقة، وأهميته، والرد على الاستفسارات، والتزويد بالنشرات الإرشادية.
3. تعرف على مهنتك: يعد برنامج "تعرف على مهنتك"، الخطوة المهمة الثالثة في المشروع، وهو زيارات ميدانية لبعض المؤسسات؛ ويهدف إلى تعريف الملتحقين بالمشروع، إلى مختلف المهن والوظائف المتوافرة في القطاع الخاص ومتطلبات المهنة، وبالرغم من أن هذه الخطوة اختيارية، فقد لوحظ إقبال جيد عليها من الباحثين عن عمل. (60٪ تقريباً).
4. التدريب على أخلاقيات العمل: وهو إحدى الخطوات الإلزامية المهمة التي يمر بها الباحث ضمن المشروع، في برنامج هو ورشة تخصصية مدة يومين، يتعرف خلالها المشارك إلى السلوك الوظيفي والنهج الأخلاقي السليم، ومفاهيم تحمل المسؤولية.
5. التظلمات: أُنشئت وحدة التظلمات في المشروع؛ للنظر في طلبات المتقدمين إلى المشروع ممن تم رفضهم؛ بسبب عدم انطباق شروط التسجيل عليهم.
6. تقويم المهارات والقدرات: إدخال برنامج تقويم المهارات والقدرات، ضمن آليات قيم مواءَمة ميول الباحث عن عمل وقدراته، والشواغر الوظيفية، والتأهيل المنشود، والتدريب المطلوب، وقد تمت الاستعانة بأحد بيوتات الخبرة الأسترالية.
7. التوظيف: بدأت هذه الخطوة في آذار/ مارس عام 2006، في القطاعين العام والخاص؛ إذ عملت فرق متخصصة لكل فئة من الباحثين، بالتنسيق وفرق التنسيق المحددة لكل قطاع، وهي التي كانت توفّر شواغر تناسب فئات الباحثين عن عمل، ومعايير المشروع الوطني.

وقد بلغ عدد من تم توظيفهم، في نهاية البرنامج 17453 فرداً؛ منهم: 8795 ممن انطبقت عليهم معايير البقاء في المشروع الوطني، و8658 ممن حصلوا على وظائف مثلى، أو وُظفوا مباشرة من خلال الشواغر المقدمة إلى المشروع، بمساعدة مكتب خدمات التوظيف.

ثالثاً: برنامج التطوير المهني لتحسين الأجور

إدراكاً لطبيعة المعضلة التي تواجهنا في توظيف المواطنين في القطاع الخاص، فقد تم إيلاء تحسين أجور العاملين في القطاع الخاص للبحرينيين من ذوي الأجور المتدنية، أهمية، ضمن "المشروع الوطني للتوظيف"؛ حيث تم رفع أجور نحو 17 ألف بحريني، إلى الأجر المستهدف، وهو 200 دينار، في إطار خطة؛ تهدف إلى تحسين أجور أكثر من 30 ألف بحريني، عبر برنامج لتحسين الأداء ورفع الإنتاجية، وقد أسهم المشروع في رفع الحد الأدنى المتعارف عليه للأجور للمتوظفين الجدد؛ حيث أصبح الراتب لحملة الشهادة الثانوية أو ما هو أقل منها 200 دينار، و250 ديناراً في الحد الأدنى لحملة شهادة الدبلوم، و300 دينار في الحد الأدنى لحملة الشهادات الجامعية، وقد ترافق كل ذلك ببرنامج؛ يهدف إلى رفع كفاءة مسؤولي التدريب بالشركات؛ حيث نفذت ورشات عمل، لمسؤولي التدريب والموارد البشرية في الشركات؛ لتطوير الخطط والبرامج التدريبية لموظفي الشركات، ووضع جدول زمني لتطبيق تلك الخطط والبرامج؛ لتطوير البحرينيين العاملين في تلك الشركات، وتزويدهم بالمهارات اللازمة.

توفير بيئة تنافسية عادلة لمواردنا البشرية

لا يجوز لنا أن ننسى أن البرامج السابقة الذكر، قد تم تنفيذها، ضمن بيئة سوق عمل، تتسم بوجود منافسة حادة من العمالة الوافدة التي تشغل أغلب وظائف القطاع الخاص، وفي المستويات المهنية المختلفة؛ ولذلك، لا بد من العمل على إرساء بيئة عادلة للتنافس بين عمالتنا الوطنية والعمالة الوافدة، ولا يمكن أن يتم ذلك، من دون معالجة الأسباب الجذرية العميقة التي تؤدي إلى تفضيل أصحاب العمل لتشغيل العمال الوافدين؛ ومنها: تكلفة العمل، وحرية الانتقال إلى عمل آخر، وحجم العرض المتاح من العمال الوافدة.

ولهذه الأسباب، كان تنظيم سوق عمل العمالة الوافدة، عنصراً أساسياً في مشروع إصلاح سوق العمل، وهو الذي تم بمبادرة من صاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن حمد آل خليفة حفظه الله، وقد افتتحه عام 2004، عبر ورشة عمل، على المستوى الوطني،

ضمت كل ممثلي أصحاب الأعمال والعمال والمجتمع المدني، وتم صوغ الهدفين الاستراتيجيين لمشروع إصلاح سوق العمل؛ وهما: جعل القطاع الخاص محرك التنمية، وجعل البحريني الخيار المفضل للتوظيف؛ وقد أثمرت النقاشات والحوارات المكثفة آنذاك، بإصدار القانون 19 لعام 2006، وهو الخاص بتنظيم سوق العمل، والقانون 57 لعام 2006، وهو الخاص بإنشاء صندوق العمل "تمكين".

ونلاحظ هنا ثلاثة تطورات مهمة، متعلقة بإنشاء كل من: "هيئة تنظيم سوق العمل"، و"تمكين":

1. تم رفع مستوى الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج إلى الإطار المؤسسي المجسَّد بعضوية ممثلي أصحاب الأعمال والعمال في مجالس إدارة المؤسستين، ويسهم ذلك في عملية صوغ السياسات، بحيث يمكّنها من عكس التوافق بين الأطراف الثلاثة: الحكومة، وأصحاب العمل، والعمال.

2. توفير خدمات الدولة المقدمة إلى المواطنين، عبر التخصص في تقديم الخدمات، وتوزيع الأدوار بين مؤسسات إدارة السوق المختلفة.

3. توفير آلية مناسبة لتمويل برامج التوظيف والتدريب، عبر الاستفادة من عائدات تصاريح العمالة الوافدة؛ وهو الأمر الذي يعني أن تكاليف استقدام العمال الأجانب، يجب أن تُحول إلى مصادر لتأهيل العمالة الوطنية.

وبالفعل، فقد قامت "تمكين"، بمجموعة مهمة من المبادرات؛ يمكننا أن نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: برنامج دعم القيادة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في البحرين؛ حيث تم اختيار معهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية؛ لتنفيذ هذا البرنامج، وهو دورة معترف بها عالمياً: (دبلوم في الإدارة معتمد من المملكة المتحدة)، وتقدر التكلفة بمبلغ (195000 دينار بحريني)، ومدته ثلاث سنوات؛ وهو يستهدف 200 مالك ومدير تنفيذي، للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وقد تم تنفيذ برنامج تحسين الإنتاجية، وهو برنامج ذو تمويل مشترك، يشتمل على الكثير من البرامج الفرعية التي تقوم "تمكين" من خلالها، بتمويل نسبة معينة من متطلبات المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وقد تم اختيار وكالة استشارية دولية؛ لإدارة هذه البرامج وتنفيذها، تحت إشراف "تمكين"، ويعمل البرنامج على أن يستفيد أكثر من 1200 مؤسسة من تجاربه، خلال فترة أربع سنوات، كما ارتبط ذلك بتقديم قروض وتسهيلات مصرفية، وتسهيلات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ضمن برنامج للتمويل المشترك، ما بين الصندوق ومصرف البحرين الشامل، بمعدل ربح قياسي منخفض (4٪)، مع منح المستفيدين مدة طويلة، تصل عشر سنوات؛ لسداد المبلغ، ويقدم هذا البرنامج، تسهيلات تتراوح بين 10 آلاف و50 ألف دينار، إلى المؤسسات الصغيرة.

وقد نفذت "هيئة تنظيم سوق العمل"، مجموعة واسعة من المشروعات الهادفة إلى تطوير خدمات إصدار تصاريح العمل، وأتمَّتها باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة، في فترة تعد قياسية؛ بالنظر إلى ضخامة العمليات المشمولة بهذه المشروعات.

وقد تم اتّباع سياسة تدريجية؛ لرفع رسوم تصاريح العمالة الوافدة، ولا نبالغ إذا أكدنا أن ذلك يشكل "عصب مشروع إصلاح سوق العمل"؛ نظراً إلى الأهمية الحاسمة لأداة الرسوم، في توفير قاعدة عادلة؛ للمنافسة بين العمالة البحرينية والعمالة الوافدة؛ وقد أثارت الرسوم جدلاً – مايزال مستمراً – منذ طرحها، من حيث هي فكرة، سواء في موقعها ضمن سلم أولويات إصلاح سوق العمل: (غرفة تجارة وصناعة البحرين، رأت أن الرسوم يجب أن ترفع بالتدريب، بعد تنفيذ مشروع إصلاح التعليم والتدريب)، أو في توقيت فرضها: (عندما كانت الظروف الاقتصادية جيدة، تم طرح حجة: لماذا نحتاج إلى الرسوم في ظل نهضة اقتصادية؟ وعندما بدأت تلوح في الأفق، بالمقابل، غيوم الأزمة الاقتصادية العالمية، تم طرح حجة أن الظروف الاقتصادية الصعبة، لا يجوز أن تترافق وزيادة "أعباء" أصحاب الأعمال).

إن هذا يدفعنا إلى القول: إن سياق طرح رسوم تصاريح العمالة الوافدة، ضمن مشروع إصلاح سوق العمل، يختلف عن كل التجارب السابقة في تحديد الرسوم في عنصرين مهمين:

1. تعد الرسوم أداة للتأثير في فجوة تكلفة العمل بين العامل البحريني والوافد، باتجاه توفير قاعدة عادلة للتنافس بين الاثنين في مجال كلفة العمل، بيد أن فهمنا دور هذه الأداة، سيكون ناقصاً، إذا تجاهلنا دور السياسات الأخرى المكملة أداةَ الرسوم، والإسهام في تغير نمط توليد الوظائف، تجاه مهن ذات قيمة مضافة كبرى وإنتاجية عليا؛ ومن هذه السياسات: تطبيق معايير العمل الدولية، وتطوير جذري في نوعية خدمات التوظيف والتدريب للبحرينيين، وديناميكية في حركة انتقال العمالة الوافدة في السوق المحلي، تسهم في رفع أجورها لاحقاً، وسقف أعلى، يحد من إغراق السوق بطلب غير محدود من العمالة الوافدة الرخيصة التكلفة ومتدنية المهارات، وأخيراً، وجود إطار تشريعي مناسب لعلاقات العمل، يُجسد بقانون عمل حديث ومتطور.
2. كون رسوم تصاريح العمل؛ مثلها مثل سياسات هيئة تنظيم سوق العمل كافة، ترتكز على آلية تشاورية في تحديد مستواها، ومبنية على دراسات متخصصة، في فجوة تكلفة العمل بين العامل البحريني والوافد، ويمكننا أن نقول: إن رسوم تصاريح العمل الحالية، هي أكثر قرارات رسوم تصاريح العمل "ديمقراطية"، في تاريخ البحرين، وأعلاها مستوى، من زاوية اتخاذ القرار.

علينا أن ندرك أن مجمل سياسات هيئة تنظيم سوق العمل، تمُتُّ بصلة مهمة إلى وثيقة مرجعية مهمة، تم اعتمادها عبر قرار أصدره وزير العمل، في الثاني من تشرين الأول/ أكتوبر عام 2007، وهي "الخطة الوطنية لسوق العمل" التي تضمنت الأهداف الآتية:

1. تحقيق التوافق الوطني بين الأطراف الثلاثة لسوق العمل: (الحكومة، وأصحاب العمل، والعمال).

2. دعم القطاع الخاص؛ ليكون المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي في المملكة.
3. تحقيق التوازن في توفير احتياجات أصحاب العمل من العمالة الوافدة.
4. تمكين البحرينيين؛ ليكونوا الخيار المفضل في التوظيف.
5. الحدّ من ظاهرة العمالة السائبة، والممارسات غير القانونية في سوق العمل.
6. تسهيل الإجراءات، وسرعة إنجاز المعاملات بكفاءة عالية.

هذه الأهداف، ترتكز على قاعدة من ثمانية مبادئ، تستحق أن نستعرضها هنا؛ نظراً إلى أهميتها في تحقيق التكامل بين السياسات الاقتصادية وسياسات سوق العمل؛ وهي:

1. المواءمة بين المرونة والحماية الاجتماعية: ويعني ذلك أن مرونة إجراءات منح تراخيص العمل للعمالة الوافدة، تشكل عنصراً مهماً في تنفيذ السياسات والبرامج الجديدة، مع التركيز على أهمية تفادي أي أعراض سلبية، قد تواجه سوق العمل على المدى القصير وعلى المدى الطويل، وتضر بالفرص المتاحة للعمالة الوطنية؛ نتيجة الانتقال من سياسة إلى أخرى ذات انفتاح أكثر، من دون أن تُهيأ الظروف المناسبة لهذا الانتقال وذلك التطوير، وقبل أن يتم التوصل إلى النتائج الموثوق بها، وهي التي تجعل البحريني الخيار المفضل في التوظيف.
2. تعزيز تنافسية القطاع الخاص: إن مهمة تطوير القدرة التنافسية للاقتصاد البحريني، من أبرز التحديات التي تواجه مملكة البحرين، وخاصة في ظل ازدياد حدة المنافسة على الصعيدين العالمي والإقليمي، وارتفاع معدلات المشاركة للقوى العاملة الوطنية على الصعيد المحلي، ولا بد من الدعم المستمر للقطاع الخاص، بتوفير بيئة مناسبة من السياسات المحفزة لنموه وتعزيز قدرته على تحمل أعباء هذه المسؤولية الكبيرة؛ لزيادة قدرته التنافسية، وخاصة إزاء ما يتعلق بإيجاد الوظائف وفرص العمل ذات القيمة المضافة العالية، وإزالة العوائق البيروقراطية التي تعيق نشوء قطاع الأعمال ونموه بصورة سليمة، وتعزيز الشراكة الاجتماعية بين الدولة والقطاع الخاص، في صوغ

تنفيذ السياسات الاقتصادية، ومتابعتها؛ ومن ضمنها: سياسات سوق العمل، كما يتطلب ذلك، تقديم الدعم المناسب؛ لتمكين مؤسسات وشركات في القطاع الخاص من الحصول على عمالة وطنية عالية المهارة والكفاءة، تسهم في تقليص الحاجة إلى العمالة الوافدة، من خلال برامج التدريب والتأهيل للموارد البشرية الوطنية.

3. تدريب الموارد البشرية الوطنية: يعد التدريب بأبعاده المهنية والفنية والتقنية، من أبرز العوامل الحاسمة، في توفير متطلبات إيجاد فرص العمل المناسبة للمواطنين، وتوفير وظائف جيدة، بقيمة مضافة حقيقية وعالية، كما يتطلب الارتقاء بمستويات التنسيق والتكامل بين جهود كل من: وزارة العمل، و"تمكين"، والمجلس الأعلى للتدريب المهني، ومعهد البحرين للتدريب؛ لإيجاد برامج متنوعة ومتكاملة، على المديين القصير والطويل؛ وفق رؤية قائمة على استشراف الحاجات الآنية والمستقبلية للقطاع الخاص، والعمل على تلبيتها؛ وفق المستويات والأساليب التدريبية الحديثة.

4. بيئة عمل محفزة للنمو والاستقرار: يعد الاستقرار والنمو في بيئة العمل، من أبرز مكونات التطور والاستقرار للمجتمع، بأبعاده الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، ويعتمد هذا الاستقرار على تعاضد ثلاثة عناصر مهمة: أولاً: علاقات عمل إيجابية بين صاحب العمل والعامل، ثانياً: أن يكون العمل منتجاً للعامل والمؤسسة التي يعمل بها، ثالثاً: توافر بيئة عمل تضمن الصحة والسلامة المهنية.

5. فرص عمل متكافئة لجميع المواطنين: تتسم سوق العمل في البحرين؛ كمثيلاتها في دول مجلس التعاون، بتزايد حصة النساء في أعداد العاطلين عن العمل، وعلى الرغم من أن المرأة قد قطعت شوطاً في عملها في القطاع العام، من حيث الحجم والنوع، فإن دورها في القطاع الخاص، مايزال دون مستوى التحديات الراهنة، ويتطلب الأمر توجهاً مدروساً وواعياً، في تحديد سياسات من شأنها إتاحة فرص عمل متكافئة للرجل والمرأة في سوق العمل في المملكة، والعمل على صوغها، (مع مراعاة إتاحة فرص العمل للمواطن؛ بناء على كفاءته وخبرته من دون أي تميز، من حيث الجنس أو العرق أو اللون)، وما يتطلبه ذلك من تكييف وتحديث، في بنية الوظائف والمهن اللازمة لذلك؛

ولإدماج النساء في سوق العمل بفعالية، فإن برامج التدريب، يجب أن تسهم في توسيع نطاق مشاركة النساء فيها، وتمكينهن؛ للإسهام الفعال في التنمية الاقتصادية.

6. الإدارة السديدة لسوق العمل: تعد الإدارة السديدة لسوق العمل، بمنزلة التطبيق العملي الملموس للإدارة الرشيدة لشؤون المجتمع والاقتصاد والسياسة، وهناك جانب فني في الإدارة السديدة، يتعلق بنوعية الخدمات المقدمة إلى المواطنين ومستواها، وضرورة مواكبتها احتياجات العملاء، وهناك جانب سياسي، يتعلق بمبادئ الحكم الرشيد؛ مثل: الشفافية، والمحاسبة، والرقابة، ومشاورة الجمهور، وكفاءة الأداء وفعاليته، والتكامل بين المؤسسات والأجهزة في الدولة، في سياساتها وإجراءاتها، ويتطلب ذلك التعاضد والتكاتف بين مؤسسات إدارة سوق العمل وعملها؛ بوصفها فريقاً واحداً، هي وأجهزة الدولة ومؤسسات المجتمع المدني الأخرى؛ مثل: غرفة التجارة والصناعة، ومؤسسات القطاع الخاص - اتحاد نقابات عمال البحرين - ومؤسسات المجتمع المدني؛ لتحقيق الأهداف المنشودة.

7. الحوار الاجتماعي: من القضايا التي تدخل في هذا المبدأ: ضمان فعالية تطبيق مبدأ التشاور والجمهور، وهو المبدأ المنصوص في قانون الهيئة، والتعاون ومجلسي الشورى والنواب ومؤسسات المجتمع المدني، حول القضايا التي تتصل بالمصلحة العامة، وإجراءات تطبيق القوانين، ومكافحة الفساد بكل أشكاله في سوق العمل، وتعزيز الشفافية أخيراً، في نشر معلومات سوق العمل وإحصاءاتها.

8. التكامل الإقليمي الخليجي والعربي: إن فتح الأسواق مع دول مجلس التعاون ومع الدول العربية الأخرى، يجب أن يؤدي إلى عدم الإضرار بالقدرة التنافسية المحلية، بل إلى تطويرها إلى ما هو أفضل، من خلال الأساليب الآتية:

- تشجيع حرية انتقال العمالة المواطنة بين دول مجلس التعاون.
- تكامل إجراءات مكافحة الظواهر السلبية الناجمة عن سوء استخدام العمالة الوافدة، وتعزيز التنسيق المشترك؛ لمعالجة الآثار السلبية للعمالة الأجنبية في التركيبة السكانية والتركيبة الديموغرافية في دول المجلس.

- التنسيق في مجال فرض الرسوم، بحيث لا تكون هناك فوارق كبيرة في الرسوم المفروضة على الخدمات، توثر سلبياً في حركة الاستثمار، في دولة على حساب أخرى.
- تشجيع حركة رؤوس الأموال الخليجية؛ بما يسهم في توفير فرص العمل للمواطنين.
- التنسيق والتوحيد في المواقف على الصُعُد العربية والعالمية.
- تعزيز تكامل السياسات الاقتصادية والعمالية والاجتماعية بين دول المجلس.

إننا نعتقد بأن المبادئ الثمانية المذكورة سابقاً، جديرة بأن تؤخذ في الحسبان، عند صوغ سياسات لإصلاح أسواق العمل الخليجية.

الاستراتيجية الاقتصادية: البحرين 2030

شهد عام 2009، طرح "الاستراتيجية الاقتصادية: البحرين 2030" التي مثلت الرؤية المنشودة لمجمل التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية للمملكة، خلال العقود القادمة، وجاء في مقدمة الاستراتيجية القول: «إننا كمملكة نطمح في الانتقال من اقتصاد قائم على الثروة النفطية إلى اقتصاد منتج قادر على المنافسة عالمياً، ترسم الحكومة معالمه، ويتولى القطاع الخاص الرائد عجلة تنميته، بشكل يوسع الطبقة الوسطى من المواطنين البحرينيين الذين ينعمون بمستويات معيشية عالية؛ جراء زيادة معدلات الإنتاجية والوظائف ذات الأجور العالية، سوف يعتمد كل من: مجتمعنا وحكومتنا مبادئ الاستدامة، والتنافسية، والعدالة؛ لكي تتهيأ لكل مواطن بحريني، السبل التي تمكنه من تجسيد قدراته الكاملة، وعيش حياة كريمة وآمنة».

وتنقسم الاستراتيجية الاقتصادية الوطنية للمملكة، خلال الفترة (2009 – 2014)، إلى ثلاثة أبواب رئيسية: الاستراتيجية الحكومية، والاستراتيجية الاجتماعية، والاستراتيجية الاقتصادية.

تهدف الاستراتيجية الحكومية إلى ما يأتي:

1. تطوير آلية وضع السياسات والتخطيط.
2. تحسين النوعية والكفاءة في الخدمات.
3. ضمان وجود مناخ تنظيمي شفاف وعادل.

أما الاستراتيجية الاجتماعية، فتتبنى ثلاثة أهداف؛ هي:

1. تطوير برامج الدعم الاجتماعي.
2. إنشاء نظام تعليمي ذي جودة عالية.
3. تحسين الرعاية الصحية، من حيث الوفرة والجودة.

وتسعى الاستراتيجية الاقتصادية لتحقيق الأهداف الآتية:

1. تحسين الإنتاجية.
2. تعزيز قطاع الخدمات المالية.
3. تعزيز قطاع السياحة.
4. تحسين قطاع الإمداد اللوجستي.

ويضمن هذا التقسيم، مراعاة كل جوانب الاستراتيجية في أبعادها التشغيلية، ومن حيث تأثيرها المباشر في حياة المواطنين؛ فهي تحدد التوجه العام للمملكة، في مجال الحكومة والمجتمع والاقتصاد، وتترجم رؤية البحرين الاقتصادية إلى أولويات وطنية، لكل الوزارات والمؤسسات الحكومية، وتبين مدى ترابط المؤسسات الحكومية المختلفة، في تنفيذها المبادرات التي سوف يتم البدء بتنفيذها خلال السنوات الست القادمة، مع تبيان الإجراءات التي يجب اتخاذها؛ لتنفيذها وتحديد الجهات المسؤولة عن كل مبادرة، وقد تم وضع مؤشرات قياس النجاح؛ للتأكد من تنفيذ جميع المبادرات.

وتمت ترجمة أهداف الاستراتيجية إلى خطط تشغيلية للوزارات المختلفة: (حوالي 75 هدفاً استراتيجياً و600 مبادرة)، منتقاة وموزعة بحسب الأولويات الوطنية، واشتملت عملية تحديد هذه الأهداف، على أكثر من 600 مقابلة مع الجهات المعنية، شملت المؤسسات الحكومية والتشريعية والأكاديمية، ومنظمات المجتمع المدني، وممثلي القطاع الخاص.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك عناية خاصة بتطوير النظام التعليمي؛ ليكون ذا جودة عالية، عبر نشاطات هيئة ضمان جودة التعليم في جميع مراحله، وهي هيئة مستقلة ترافق أداء جميع المؤسسات التعليمية والتدريبية، وقد بدأت عملها منذ العام الدراسي 2007؛ ومن أهم أهدافها:

1. تحسين النوعية والفعالية في وضع السياسات وسبل الرقابة والإشراف والتمويل؛ لدعم النظام التعليمي في البحرين.
2. تحسين نوعية التدريس والتعلم؛ بما يسهم في رفع نتائج الطلاب في المدارس الحكومية.
3. تحسين نوعية التدريس والتعلم؛ بما يسهم في رفع نتائج الطلاب في معاهد التدريب المهني.
4. تحسين نوعية التدريس والتعلم ونتائج الطلاب والبحوث الأكاديمية والتطوير، في مؤسسات التعليم العالي.

وقد تم إنشاء كلية المعلمين وكلية تقنية (بوليتكنيك)، إلى جانب العمل على تطوير التعليم الأساسي والتعليم الجامعي والتعليم المهني، كما شرعت الدولة في إعداد برنامج طموح؛ لتطوير معهد البحرين للتدريب؛ ليتناسب وكمّ الوظائف المطلوبة، ونوعها في سوق العمل.

رؤيتنا للتجديد

إن التحديات التي نواجهها في التنمية البشرية لمملكة البحرين، مرتبطة إلى حد كبير، ببيئة أسواق العمل في المنطقة، بل يمكننا أن نقول: إن التحديين الأساسيين اللذين

يواجهاننا في سوق العمل بالمملكة - وهما: توفير فرص عمل للداخلين الجدد إلى سوق العمل، وتقليص الاعتماد على العمالة الوافدة المتدنية المهارات - يجدان انعكاسهما على صعيد دول مجلس التعاون، بصورة تجعلنا جميعاً، ركاباً في سفينة واحدة معاً؛ الأمر الذي يتطلب تكاملاً في السياسات والإجراءات لدى دول المجلس المختلفة، على كل الصُعُد السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتحديثاً مستمراً لدور المؤسسات المعنية الرسمية منها وغير الرسمية.

ويتطلب ذلك - بوجه خاص - التركيز في المرحلة القادمة من العمل الخليجي المشترك، على مراجعة نقدية بناءة لمسار التنمية، وخاصة تكامل سياسات أسواق العمل وسياسات التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية والتنمية السياسية، وهو ما يتطلب - كذلك - إعادة تجديد رؤيتنا لدور المؤسسات المعنية بإدارة أسواق العمل، وعلى وجه الخصوص: وزارة العمل التي تحملت - وماتزال تتحمل - العبء الأكبر في التصدي لمشكلات أسواق العمل، خلال العقود الماضية؛ إذ نلاحظ أن الوزارات المسؤولة عن إصلاحات سوق العمل، سواء في مملكة البحرين أو في غيرها من الدول، تعاني معضلة متكررة، ناجمة عن كونها محصورة بين تلبية احتياجات وظائف، تتولد من خطة تنمية اقتصادية لا علاقة لها بوضعها أولاً، وبين مخرجات نظام تعليمي لم تشترك هذه الوزارات في صوغه ثانياً، المطلوب من وزارات العمل أو المؤسسات المسؤولة عن إصلاحات سوق العمل: مواجهة البطالة، أو تخفيض نسبة العمال السائبة، وهما الهمّان الرئيسيان، من خلال التعامل ومخرجات هذا النظام التعليمي، وموافقتها الشواغر التي يولدها الاقتصاد في البلد، وهي مهمة صعبة في ظل الوضع الراهن.

لقد تمكنّا في مملكة البحرين - من خلال تنفيذ الاستراتيجية الاقتصادية الوطنية (2009 - 2014)، التي أقرها مجلس التنمية الاقتصادية ومجلس الوزراء الموقر - من التعامل والمعضلة المشار إليها سابقاً؛ حيث سيتم التنسيق بين جميع الجهات المعنية؛ لتطوير

مخرجات التعليم؛ لتكون متلائمة واحتياجات سوق العمل؛ وهذا يخرج وزارة العمل من هذا الوضع؛ لتكون أكثر اقتداراً على تنفيذ مهمتها.

وينطبق ذلك أيضاً، على موضوع التعامل والعمالة الوافدة، وخاصة إذا أخذنا في الحسبان، أن طبيعة الاعتماد عليها في مجتمعاتنا، قد تخطت خط سوق العمل وحده؛ ليشمل نواحي حياتنا الاجتماعية كافة، سواء على مستوى المؤسسات والشركات بكل أحجامها ومختلف نشاطاتها الاقتصادية، أو على مستوى الأسر وحياة الأفراد.

إن منظومة كاملة من العادات والقيم، قد خصصت خلال العقود الماضية، في ظل اعتماد شبه مطلق على العمالة الوافدة، وفي ظل "عزلة" مستمرة، بين مجتمعين متوازيين: مجتمع المواطنين، ومجتمع "الوافدين"، ولا يمكن معالجة ذلك، عبر إجراءات إدارية، وتقنين نظم الاستقدام فحسب، مهما كانت متطورة وحديثة.

إن تحدي العمالة الوافدة، أصبح تحدي المجتمع كله: دولةً ومواطنين، ولا يمكننا التصدي لذلك، بالاعتماد على دور وزارة واحدة، أو مؤسسة واحدة فحسب، بل علينا أن نبحث عن طرائق أكثر تأثيراً في العمل المشترك بين دولنا؛ للتعامل وهذه الظاهرة المقلقة، ولاسيما أن أساليبنا الحالية في المحافظة على الهوية العربية والهوية الإسلامية للخليج العربي، تواجه بعواصف عاتية تحملها موجات العولمة.

وإذا كان نجاحنا في توظيف مواطنينا في وظائف لائقة تضمن إسهامهم الفعال في تنمية مجتمعاتنا هو نجاح لنا جميعاً، فإن إخفاقنا - بالمقابل - في التصدي لتحديات زيادة حجم العمالة الوافدة ودورها والاستحقاقات السياسية والاقتصادية والاجتماعية لذلك، سيمثل إخفاقاً لنا جميعاً.

الفصل الثالث عشر

أوضاع سوق العمل في دول مجلس التعاون
تجربة دولة قطر

فيصل محمد العمادي

تمثل دراسة أسواق العمل إحدى الدراسات المهمة، في مجالات توفير فرص العمل التي تسهم بشكل مباشر في تنمية الاقتصاد الوطني وإدارته وتحريكه؛ حيث إن العنصر البشري، هو وسيلة التنمية، وهو غايتها.

وفي هذا الإطار فإن تعريف سوق العمل وتحديدها وتنظيم حركتها ومساراتها، أمور تمثل أحد أهم المؤشرات الاقتصادية في دول العالم المختلفة.

وتُميز سوق العمل في دول مجلس التعاون، بكونها سوقاً مستقطبة للعمالة الوافدة، إضافة إلى العمالة الوطنية؛ حيث تعاني دول المجلس نقص الأيدي العاملة، مقارنة إلى متطلبات أداء النشاطات الاقتصادية، وتنفيذها في هذه الدول، كما تُميز سوق العمل في دول مجلس التعاون بأنها مغرية وجاذبة للعمالة، لما تتمتع به من ميزات؛ والنتيجة أن استقدام العمالة الوافدة، قد وُسِّع بشكل كبير، وشمل مختلف النواحي والقطاعات الاقتصادية في دول الخليج العربية.

وقد اهتم المجلس الأعلى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، اهتماماً كبيراً بمسألة تنظيم هذه السوق، وإدارتها، وتأمين الأعمال والوظائف للمواطنين؛ بوصف أن العمل حق دستوري وحق وطني لهم؛ ولذلك، مُيزت سوق العمل الخليجية في السنوات الأخيرة، بالتوجه نحو اعتماد استراتيجيات وسياسات للتوطين، تختلف إجراءاتها ومحتوياتها من دولة إلى أخرى.

وتبين هذه الورقة، بعض ملامح سوق العمل في دول مجلس التعاون؛ وفقاً للمفاهيم العلمية والعملية التي تنظم حركتها، وتحدد ملامح التوجه المستقبلي لهذه السوق، وخاصة حالَ اعتماد عمليات التوطين وتشغيل العمالة الخليجية؛ بوصفها أولويات استراتيجية للمستقبل.

كما تتناول الورقة، استعراضاً لسوق العمل في دولة قطر، وتبين مكوناتها، والقواعد والأسس القانونية والعلمية لتنظيمها، والاستراتيجيات المعتمدة؛ لإدارتها مستقبلاً، والنموذج القطري لسوق العمل، وهو الذي يعكس سوق العمل الخليجية بشكل عام، وخاصة في مجال عمليات التوطين.

سوق العمل: المفاهيم والمكونات

سوق العمل هي سوق اقتصادية، مؤلفة من أصحاب العمل، والعاملين فعلاً، والباحثين عن عمل، وهي تخضع لقواعد ونظم اقتصادية وقانونية واجتماعية، وتغطي فئات السكان القادرة على العمل، والمحددة وفقاً للقانون السائد، بما يغطي مجمل النشاطات المطلوبة؛ لإدارة المجتمع والدولة.

وتُكون سوق العمل من عنصرين؛ هما:

1. المشتغلون فعلاً، ممن يمارسون عملاً أو وظيفة.
2. الباحثون عن عمل، وهم الذين تركوا أعمالهم، ويبحثون عن عمل جديد، أو الداخلون حديثاً إلى سوق العمل، ولم يسبق لهم العمل.

وهذان العنصران يُكَوّنان بمجموعهما، أفراد السكان القادرين على العمل؛ ولتوفير مستوى دقة أكبر في تحديد سوق العمل، تم التركيز على قوة العمل الراغبة في العمل، والباحثة عنه فعلاً، واستبعاد غير الراغبين في العمل؛ بوصفهم خارج قوة العمل؛ كونهم لا يمثلون قوة اقتصادية عاملة.

حركية سوق العمل

سوق العمل مكونة من حركتين أساسيتين؛ همـــا:

1. حركة الطلب؛ وهي تعني حجم القـوى العاملـة المطلوبـة؛ لإدارة مجمـل النـشاطات الاقتصادية والاجتماعية في دولة ما.
2. حركة العرض؛ وهي تعني حجم المتوافر من البشر القادرين عـلى العمـل والبـاحثين عنـــه والراغبين فيه فعلاً.

وتعتمد حركية سوق العمل على المؤشرات الآتية:

1. الطلـب > العـرض = اسـتقدام عمالـة إضـافية مـن خـارج الدولـة (سـوق العمـل المفتوحة).
2. الطلب = العرض = الاكتفاء الذاتي من العمالة الوطنية (سوق العمل المغلقة).
3. الطلب < العرض = وجود البطالة (تصدير العمالة أو توسيع النشاط الاقتصادي).

موارد سوق العمل

تُغذى سوق العمل مـن مـصادر متعـددة في المجتمـع، داخليـاً وخارجيـاً، وأسـاس التغذية ينتجه:

1. التعليم/ المتعلمون (مخرجات النظام التعليمي والنظام التربوي).
2. التدريب/ المتدربون ومخرجات النظم التدريبية والتأهيلية.
3. المبـاشر/ الـدخول إلى سـوق العمـل مبـاشرة/ المختـصون/ ذوو الخـبرة/ الأعـمال البدنية/ الأعمال الدنيا والبسيطة.

متطلبات سوق العمل

لأداء الأعمال والوظائف المختلفة بكفاءة وفاعلية، فإن سـوق العمـل تتطلـب تـوافر أمرين مهمين:

1. الكمّ: أي توفير القوى العاملة؛ بما يغطي كمياً ورقمياً، مجمل الاحتياجات المتوافرة والمطلوبة في سوق العمل، من حيث:
   أ. التخصصات: العلمية والفنية والتقنية.
   ب. النوع: الذكور، الإناث.
   ج. المؤهلات: تعليمية، تدريبية، تأهيلية.
2. النوعية: أي توفير العمالة بنوعية وخبرة وكفاءة، وأداء يغطي مجمل متطلبات الوظائف والأعمال؛ وبما يؤمن تنفيذها بشكل أمثل، من حيث:
   أ. الخبرة: الممارسة العملية للأعمال.
   ب. الكفاءة: القدرة المتميزة؛ لأداء العمل بشكل مثالي.
   جـ. المعرفة: امتلاك المعارف المطلوبة؛ لأداء العمل/ الوظيفة.
   د. المقدرة: امتلاك المقدرة والإمكانية على تنفيذ العمل/ الوظيفة.

قطاعات سوق العمل

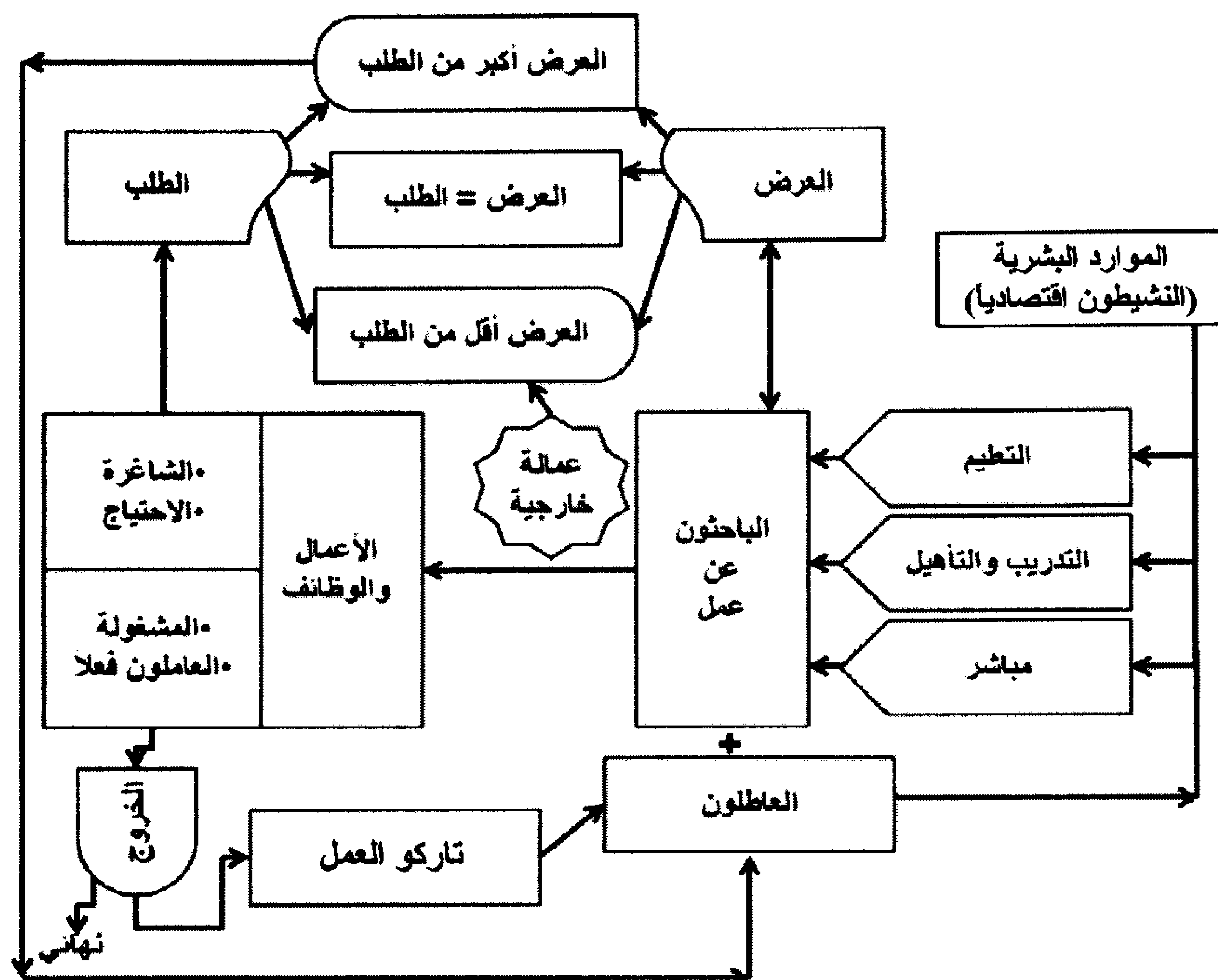
تغطي سوق العمل مجمل القطاعات الإدارية والاقتصادية في أي دولة؛ وهي تشمل:

1. القطاع الحكومي: الوزارات والمؤسسات والأجهزة المختلفة في الدولة، وهي التي تُدرج تحت مظلة الأجهزة الحكومية.
2. القطاع الخاص: الشركات والمؤسسات والتشكيلات الخاصة المملوكة من الأفراد فردياً أو جماعياً.
3. القطاع المشترك: الشركات والمؤسسات والتشكيلات التي يتشارك في ملكيتها القطاعان الحكومي والخاص.
4. القطاع المدني: المؤسسات المختلفة غير الربحية، وهي التي تُدرج تحت مظلة المنظمات الاجتماعية العامة.

ويمثل الشكل (13-1)، نموذج سوق العمل.

الشكل (13 – 1)

نموذج سوق العمل



تتسم مجتمعات دول مجلس التعاون إجمالاً، بقلة حجم السكان، وسعة عالية في النشاط الاقتصادي؛ وهذا يتطلب توفير عمالة لإدارته؛ ولذا، فإن دول المجلس هي دول مستقبلة للعمالة الوافدة منذ زمن بعيد، وستستمر كذلك زمناً قادماً.

وتتسم سوق العمل في دول مجلس التعاون بسمات خاصة؛ بسبب محاولة هذه الدول المحافظة على مقوماتها الوطنية، تجاه تزايد استقدام العمالة الوافدة، من خلال وضع قوانين وقواعد وإجراءات منظمة لهذا الاستقدام، تضمن أحقية العمالة المواطنة في العمل، والمحافظة على الهوية الوطنية، وفي السنوات الأخيرة عمدت هذه الدول، إلى تبني سياسات؛ لتوطين الوظائف والأعمال في القطاعات المختلفة، من خلال العمل على زيادة

السكان المواطنين، وفتح مجالات واسعة للتعليم والتدريب أمامهم؛ لضمان زيادة نسبتهم وعددهم في القوى العاملة، وتوفير عمالة مواطنة خبيرة، وقادرة على العمل كذلك.

ومع أن هناك سمات متعددة مشتركة بين هذه الدول في مجال العمالة، إلا أن هناك بعض التوجهات المختلفة في كل دولة، بحسب مؤشراتها الديموغرافية والسياسية والاقتصادية؛ وهذا جعل سوق العمالة الخليجية، تتمتع بنوع من التنوع والاستقلالية.

فالسمات المشتركة تُمثل باستقطاب هذه الدول، أعداداً كبيرة من العمالة الوافدة في التخصصات المختلفة والمهن والحرف وأعمال الخدمات، وعُمال البناء وخَدم المنازل والعاملين فيها.

وتُمثل السمات المشتركة؛ (وفقاً لما جاء في إعلان الدوحة، في الدورة الثامنة والعشرين للمجلس الأعلى لدول مجلس التعاون بتاريخ 4 كانون الأول/ ديسمبر عام 2007)، في أغلبها، بما يأتي:

1. أولوية التعيين والتشغيل في جميع دول المجلس لأبناء الدولة أولاً.
2. يعامَل مواطنو دول مجلس التعاون معاملة مواطني الدولة في التعيين والتشغيل. (في أغلب هذه الدول، يتم تعيين مواطني دول مجلس التعاون بعد المواطنين).
3. حرية الانتقال لأبناء دول المجلس والعمل في أي دولة.
4. إتاحة العمل للمواطنين وأبناء دول المجلس، في قطاعات الدولة المختلفة (القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، والقطاع المشترك، والقطاع المدني).
5. للمواطنين وأبناء دول المجلس، مزاولة جميع النشاطات الاقتصادية والاستشارية والخدمية في أي دولة من دول المجلس.
6. لهم الحق في ممارسة المهن والحرف المختلفة، وفي إقامة مشروعاتهم الخاصة.
7. إتاحة الفرصة لهم؛ للاستفادة من الخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية في الدولة التي يعملون فيها؛ أسوة بالمواطنين.

ومقابل هذه السمات المشتركة، توجد في سوق العمل لدول مجلس التعاون بعض الاختلافات؛ حيث تُقسم هذه الدول إلى قسمين؛ كل قسم فيه ثلاث دول، وتُميز كل مجموعة بسمات مشتركة في استخدام العمالة واستقدامها؛ كما يأتي:

المجموعة الأولى تشمل المملكة العربية السعودية، ومملكة البحرين، وسلطنة عُمان. وتُميز سوق العمل فيها بما يأتي:

1. استقدام محدود للعمالة وتركيزها في العمالة العالية المستوى.
2. سعة تشغيل المواطنين في المهن والمجالات المختلفة، وخاصة في الوظائف والأعمال القاعدية والحرفية والمهنية.
3. حجم نسبة العمالة الوافدة أقل من العمالة المواطنة.

أما المجموعة الثانية فتضم: قطر، ودولة الإمارات العربية المتحدة، والكويت، وتُميز سوق العمل فيها بما يأتي:

1. استقدام واسع للعمالة في المستويات والمهن المختلفة، وخاصة القاعدية.
2. قلة إقبال المواطنين على العمل في الوظائف القاعدية والخدمية.
3. مستوى نسبة العمالة الوافدة أعلى بكثير من مستوى نسبة العمالة المواطنة.

ومع وجود هذه الاختلافات، إلا أن سوق العمل في دول مجلس التعاون، تبقى من الأسواق المتميزة في استقطاب العمالة الوافدة؛ فهي تستقبل كل أنواع العمالة: البسيطة والتقنية والفنية والتخصصية والخبيرة، كما تتمتع بميزات كثيرة في مجالات العمل، من حيث الأجور والأمان وطول مدة العمل: (الاستقرار في العمل)، إضافة إلى مؤشرات النمو المستقبلي، التي تسمح بإبقاء العمالة الحالية واستقطاب عمالة جديدة.

وهكذا، يمكن إجمال سمات سوق العمل في دول مجلس التعاون المهمة؛ وهي:

1. أنها سوق واسعة ومستقطبة للعمالة الوافدة.
2. أنها تضم عمالة مواطنة وعمالة وافدة.
3. أنها تغطي مجمل قطاعات العمل: (القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، والقطاع المشترك، والقطاع المدني).
4. أولوية التشغيل للمواطنين، ثم لأبناء مجلس التعاون، ثم الوافدين: (العرب، والأجانب).
5. هناك نُظم وقوانين معتمدة لتنظيم سوق العمل في كل القطاعات.
6. درجة الحركية عالية في هذه السوق، من حيث التغييرات في حجم العمالة ونوعها واتجاهات التشغيل.

المؤشرات المستقبلية لسوق العمل في دول مجلس التعاون

عمدت دول مجلس التعاون، إلى دراسة أوضاع سوق العمل، والاهتمام بها بشكل مستمر، من خلال المؤتمرات والندوات واللقاءات الخاصة بين دول المجلس؛ لتنظيم هذه السوق، ومحاولة توحيدها، وبناء مقوماتها، على أسس مشتركة.

وفي هذا السياق، عقدت ندوة إقليمية في مملكة البحرين، في كانون الثاني/ يناير عام 2003، حول: «أفضل السبل الكفيلة بزيادة فرص العمل للمواطنين»، وناقشت موضوع التنافس بين العمالة المواطنة والعمالة الوافدة، وضرورة معالجة أوضاع الباحثين عن عمل والعاطلين من المواطنين، مع توافر الكمّ الهائل من الوظائف والأعمال؛ وتوصلت الندوة إلى جملة إجراءات مستقبلية، من الضروري اعتمادها لدى دول المجلس؛ لتطوير حجم العمالة المواطنة في سوق العمل وزيادتها، سواء على صعيد الدولة الواحدة، أو على صعيد دول المجلس إجمالاً.

وقد حددت الندوة متطلبات؛ لإيجاد سوق عمل خليجية موحدة؛ هي الآتية:

1. إيجاد الآليات المنظمة لحرية التنقل والعمل والمساواة بين العاملين من دول المجلس، وتفعيل هذه الآليات.
2. بناء النظام الموحد لمعلومات سوق العمل بدول المجلس وإطلاقه؛ لتسهيل عمليات الانتقال، والعمل، وتنظيم السوق.
3. التنظيم والتطوير للنظم والضوابط في تشغيل العمالة الوافدة، ومعالجة الظواهر السلبية المتصلة بظروف تشغيل هذه العمالة وأوضاعها، وترشيد استخدامها.
4. وضع السياسات والبرامج الكفيلة بإدماج المرأة في الحياة الاقتصادية، والتعزيز والتطوير لفرص استفادتها من البرامج والفرص في التدريب، وفتح مجالات العمل المختلفة لها؛ لزيادة إسهامها في عمليات التنمية والتطوير.
5. التعامل والبطالة بشكل كامل، وتقليصها إلى أدنى حد.
6. العمل على تحسين الأجور والرواتب وحوافز التوظيف، وخاصة في القطاع الخاص.

توجهات العمالة في سوق العمل لدول مجلس التعاون

1. تُركز العمالة المواطنة في دول مجلس التعاون في القطاعين الحكومي والمدني.
2. تُركز العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون في القطاعين الخاص والمشترك.
3. يستقطب القطاع الحكومي، العمالة التخصصية والخبيرة والفنية من الوافدين، وفي بعض الوظائف القاعدية.
4. يستقطب القطاع الخاص مختلف أنواع العمالة الخبيرة والمتخصصة والفنية والتقنية والقاعدية والخدمية.
5. المواطنون في القطاع الخاص، يشغلون وظائف قيادية أو وظائف إدارية.
6. يُركز تشغيل الإناث في القطاع الحكومي، أكثر مما هو عليه الأمر في القطاع الخاص.

سوق العمل القطرية

سوق العمل القطرية جزء من سوق العمل الخليجية، إلا أن لها استقلالية في بعض توجهاتها وسياساتها؛ فهي تتسع؛ لاستقطاب العمالة الوافدة التي تمثل أكثر من 90٪ من حجم العمالة الكلي في الدولة، وهي تستقطب شتى مستويات العمالة الخبيرة والتخصصية والفنية والتقنية والتشغيلية والخدمية والقاعدية؛ ولذلك، فهي واسعة ومتشعبة، وخاصة بعد الطفرة التنموية الكبيرة في الدولة.

وتغطي سوق العمل القطرية، القطاعات الأربعة الرئيسية للدولة والمستقطبة للعمالة، سواء الوطنية أو الوافدة؛ وهي:

1. القطاع الحكومي: وهو يغطي جميع أجهزة الدولة الحكومية التي تشمل الوزارات والمجالس والهيئات والمؤسسات العامة والأجهزة الحكومية الأخرى.
2. القطاع الخاص: وهو يشمل جميع الشركات والمؤسسات الخاصة التي يمتلكها الأفراد، وتسعى لتحقيق الأرباح.
3. القطاع المشترك: وهو يشمل جميع الشركات والمؤسسات التي تشارك الدولة في ملكيتها، بنسبة تزيد على 51٪.
4. القطاع المدني: وهو يشمل جميع المؤسسات الخدمية غير الربحية، من منظمات المجتمع المدني ومؤسساته والجمعيات، على اختلاف أنواعها.

وتختلف أنواع العمالة التي يستقطبها كل قطاع من هذه القطاعات، كما تختلف مواصفاتها؛ وفقاً لحاجاته من الموارد البشرية؛ لملء وظائفه وإدارة نشاطاته.

ويتم تنظيم سوق العمل القطرية، من خلال جملة من القوانين والتشريعات والقواعد التنظيمية، فقد نص الدستور القطري في المادة 28 منه: «أن تكفل الدولة حرية النشاط

الاقتصادي على أساس العدالة الاجتماعية، والتعاون المتوازن بين النشاط العام والنشاط الخاص؛ لتحقيق التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية، وزيادة الإنتاج، وتحقيق الرخاء للمواطنين، ورفع مستوى معيشتهم، وتوفير فرص العمل لهم؛ وفقاً لأحكام القانون».

فالدستور هنا، يضمن للمواطن الحق في العمل؛ وفقاً لأحكام القوانين النافذة في الدولة؛ ومنها: قوانين الخدمة المدنية سابقاً، وقانون الموارد البشرية النافذ حالياً، وقوانين العمل السابقة واللاحقة التي نظمت الطرائق والأساليب والإجراءات، في استخدام العمالة المواطنة والعمالة الوافدة؛ فقد نظم قانون العمل الحالي رقم 14 لسنة 2004، وتعديلاته، الإجراءات ونُظم الاستقدام والتعاقد مع الوافدين، وتعيين المواطنين وتشغيلهم، في القطاعات الخاصة والمشتركة والمدنية، كما نظم قانون الموارد البشرية الحالي رقم 8 لسنة 2009، قواعد العمل والتشغيل والحقوق والواجبات في القطاع الحكومي.

ووفقاً لذلك، تولت وزارة العمل في الدولة، تنفيذ قانون العمل على كل من:

1. المواطنين العاملين في القطاع الخاص والقطاع المشترك والقطاع المدني، وتأمين حقوقهم؛ وفقاً لذلك، ووفقاً للقواعد والإجراءات المنظمة للقانون والمنفذة لبنوده.
2. الوافدين للعمل في القطاعات الثلاثة المذكورة سابقاً، وفي مختلف فئاتهم ومستوياتهم وتخصصاتهم، وتحديد نسب التشغيل؛ وفقاً للاحتياجات الفعلية إليهم.

وبذلك، فإن سوق العمل القطرية؛ (كأي سوق عمل خليجية)، مؤلفة من ثلاث شرائح؛ هي: المواطنون، وأبناء دول مجلس التعاون، والوافدون.

المواطنون

المواطنون في سوق العمل القطرية هم القطريون في سن العمل؛ أي ما بين (18 و60) من السنوات، من العاملين فعلاً في القطاعات الأربعة: (القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، والقطاع المشترك، والقطاع المدني)، إضافة إلى الباحثين عن عمل أو من النشيطين اقتصادياً.

ويمثل المواطنون العاملون، أقل من 10٪ من مجموع العاملين في الدولة عموماً؛ حيث تسعى الدولة لزيادة نسبة تشغيل المواطنين، وتوفير الوظائف لجميع الراغبين في العمل والباحثين عنه منهم؛ ولذلك، اعتمدت الدولة منذ فترة طويلة، استراتيجية للتقطير، تدرجت من الاكتفاء بأولوية التعيين في وظائف محددة، إلى وضع برنامج متكامل وخطة شاملة للتقطير، من خلال تحديد وظائف وأعمال محددة، يشغلها المواطنون حصراً وترك الباب مفتوحاً؛ لإشغال أي وظائف أخرى، إذا توافر مواطن مناسب؛ لإشغالها.

وقد تبنت دولة قطر، مشروع تقطير الوظائف والأعمال في القطاعين الحكومي والخاص؛ تنفيذاً لقوانين الدولة وقراراتها، بشأن توفير الوظائف والأعمال للمواطنين.

وكما أشرنا، فإن توفير فرص العمل للمواطنين، هو حق دستوري؛ وتبعاً لذلك، فقد اعتمدت نصوص محددة في قوانين الدولة بشأن التقطير؛ حيث نصّ قانون العمل رقم 14 لسنة 2004، وتعديلاته في المادة 18 منه، أن تكون الأولوية في الاستخدام للعمال القطريين، ولا يجوز استخدام غير القطريين، إلا بعد التأكد من عدم وجود عامل قطري مؤهل؛ لأداء العمل المطلوب.

ونصّ قانون إدارة الموارد البشرية رقم 8 لسنة 2009، في المادة 14 منه، أنه يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف الحكومية، أن يكون قطري الجنسية، وأصدرت الدولة منذ فترة طويلة قرارات منظمة لعمليات تشغيل المواطنين، وتعيينهم؛ ومنها: قرار مجلس الوزراء باجتماعه العادي رقم 11 لعام 1997، وهو المعقود بتاريخ 26 آذار/ مارس عام 1997، وهو الذي رسم سياسة التقطير في القطاع الخاص، بتحديد نسبة 20٪ من الوظائف للمواطنين في الشركات الرئيسية في الدولة والبنوك، وقرار مجلس الوزراء المتخذ في اجتماعه العادي رقم 21 لعام 2007، وهو المعقود بتاريخ 20 حزيران/ يونيو عام 2007، بشأن عمليات التقطير، في القطاع الحكومي في الوظائف الإدارية والكتابية، وتم تحديد 126 مسمى وظيفياً، ضمن هذه الفئة، شُملت بعمليات الإحلال والتقطير.

ولتنظيم عمليات التقطير وإدارتها بشكل سليم موحد، أُصدِر القرار الأميري رقم 23 لعام 2007، بإنشاء وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (حينذاك)، وتعيين اختصاصاتها؛ حيث تم بموجبه، إنشاء إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية؛ بوصفها جهة مختصة بتسجيل المواطنين للتوظيف وترشيحهم، ووضع خطط التقطير ومتابعة تنفيذها.

كما أُصدر القرار الأميري رقم 35 لعام 2009، بالهيكل التنظيمي لوزارة العمل؛ حيث تولت - بموجبه - إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية اختصاصات إضافية، شملت التخطيط والتنفيذ لعمليات التوجيه والإرشاد، وفض المنازعات بين المواطنين، وجهات عملهم، ووضع خطط استخدام العمالة المواطنة وتأهيلها، وقيد القطريين الباحثين عن عمل، وترشيحهم للأعمال المناسبة لهم.

وفيما يأتي مزيد من التفصيل حول سياسة التقطير:

أولاً: التقطير: المفهوم والنموذج

التقطير هو عملية توفير فرص العمل للمواطنين القطريين، وتشغيلهم في الوظائف والأعمال المتاحة والمناسبة لهم في قطاعات الدولة المختلفة، سواء عن طريق التعيين المباشر أو الإحلال.

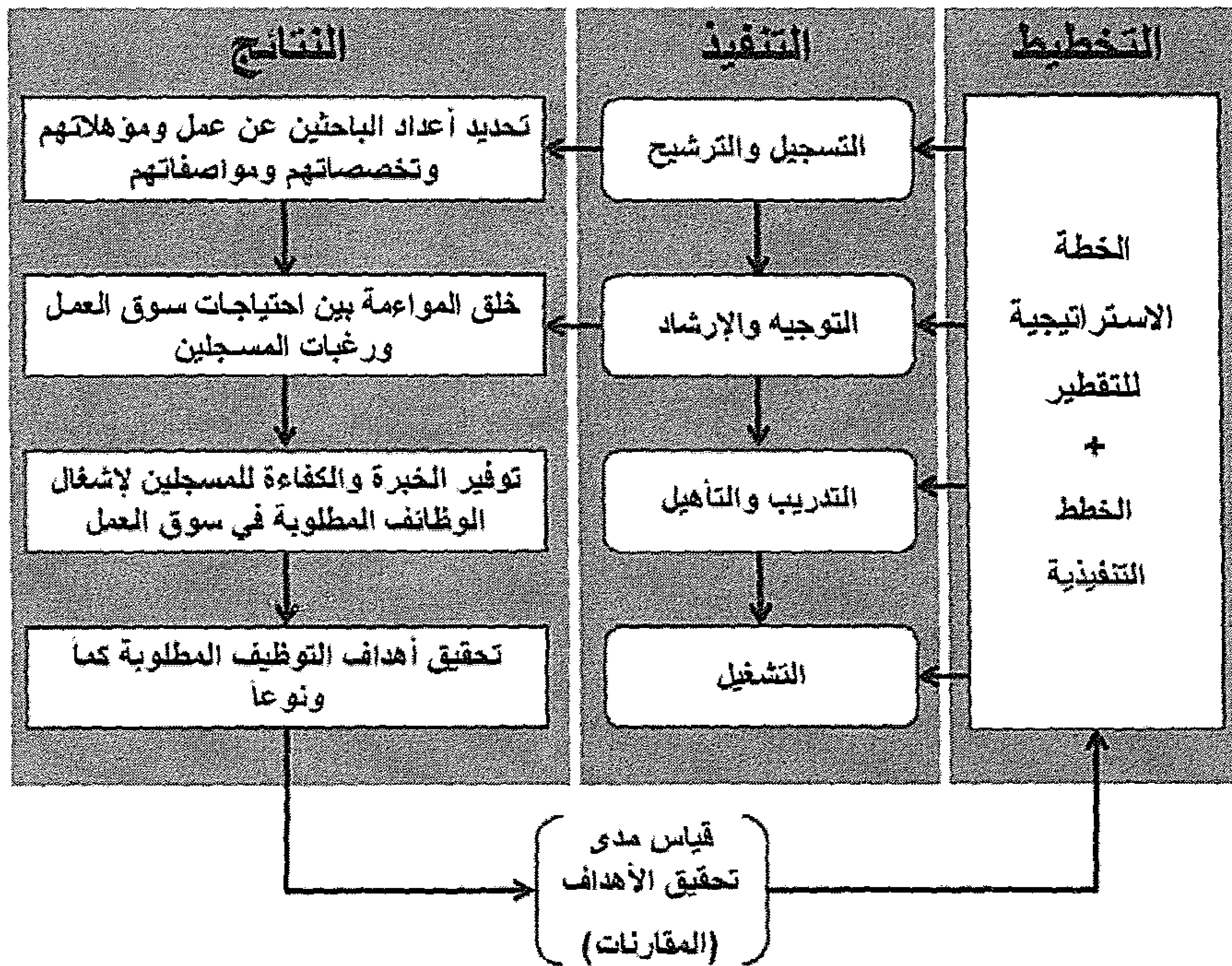
وتبعاً لذلك، فقد تم بناء نموذج لعملية التقطير في الدولة، يشمل عمليات التخطيط والتنفيذ والنتائج المتوقعة منه، كما هو موضح في الشكل (13-2).

ووفقاً لهذا النموذج، فإن المطلوب هو إعداد الخطة الاستراتيجية للتقطير، والخطط التنفيذية لها؛ ومن ثم اعتماد الإجراءات التنفيذية لمراحل تنفيذ برامج التقطير، ومتابعة نتائجها ومقارنتها إلى الأهداف المحددة.

وتبعاً لذلك، فإن الخطة الاستراتيجية للتقطير، سيتم تقنينها ضمن إطار قانون للتوطين في الدولة، سيتم - وفقه - تحديد الاتجاهات الاستراتيجية والسياسات والبرامج التنفيذية لعمليات التقطير، بما يؤمِّن التشغيل الكامل الأمثل للمواطنين الباحثين عن عمل.

الشكل (13 - 2)

نموذج عملية التقطير



ثانياً: إجراءات التقطير

لبناء التوجهات الأساسية لعملية التقطير، وبلورة نظام متكامل للتنفيذ؛ بما يؤمن السرعة والدقة في ذلك أولاً، وتقليل فترة الانتظار للمواطن؛ للبحث عن وظيفة ثانياً، وبما يقلل معدلات البطالة بين المواطنين، ويؤمن انسيابية التشغيل للداخلين الجدد من الباحثين عن عمل، من الخريجين والحاصلين على المؤهلات التعليمية المختلفة، فقد تم وضع جُملة من الإجراءات المتسلسلة لهذا الغرض، بيانها كالآتي:

1. مرحلة التسجيل: يتم فيها ملء نموذج طلب التوظيف، وترفق به الوثائق الثبوتية، ويدرج الباحث عن عمل ضمنه، أولويات الجهات التي يرغب في العمل فيها؛ وفقاً لتخصصه.
2. مرحلة إدخال الطلبات: بعد تدقيق الطلبات، والتأكد من سلامتها، يتم إدخالها وتسجل بياناتها، ضمن نظام الباحثين عن عمل على الحاسب الآلي.
3. مرحلة التصنيف: يتم تصنيف الطلبات المقدمة، بحسب المستويات التعليمية المطلوبة والتخصص ومكان العمل المطلوب.
4. مرحلة تسجيل الاحتياجات: وفقاً للاتفاق بين الإدارة والجهات الحكومية وشركات القطاع الخاص، يتم إدراج احتياجاتهم من العمالة المطلوبة، وإدخالها على الحاسب الآلي، وتصنيفها، بحسب المستوى التعليمي والتخصص.
5. مرحلة المقارنة: تتم المقارنة بين الاحتياجات ومتطلباتها، وبين المواصفات المتوافرة لدى المتقدمين، وتحديد من تتطابق مؤهلاتهم ومتطلبات الوظيفة أو العمل.
6. مرحلة التوجيه والإرشاد: يتم خلالها اللقاء مع المرشحين؛ للتعرف إلى ميولهم ورغباتهم وقدراتهم العملية؛ وفقاً للوظائف المناسبة لهم، وتعريفهم بالفرص المتاحة التي يمكنها أن تكون ملائمة بشكل أكبر؛ للعمل فيها.
7. مرحلة الترشيح: يتم ترشيح المواطنين المناسبين للوظائف المختلفة، بحسب المستوى التعليمي والتخصص.
8. مرحلة التعيين: تتولى الجهات الحكومية والخاصة، مقابلة المرشح، وتحديد مدى توافقه وطبيعة العمل المطلوب، وحالَ اختياره يتم تعيينه، وإذا لم يتم اختياره فسوف يُعاد إلى الإدارة لترشيحه إلى جهة أخرى مناسبة.

وتبعاً لهذه الإجراءات، فقد تم تسريع عمليات التعين بشكل كبير؛ حيث يتم ترشيح المواطنين المناسبين للأعمال المطلوبة بشكل دقيق.

ثالثاً: الاستراتيجيات والسياسات في التقطير

اعتمدت الدولة - ضمن رؤية دولة قطر الصادرة بالقرار الأميري رقم 44 لعام 2008، وضمن ركيزة التنمية البشرية، وفي إطار الغايات المستهدفة من القوى العاملة - العمل على إيجاد «قوة عمل ذات كفاءة، وملتزمة بأخلاقيات العمل، مع مشاركة متزايدة ومشاركة متنوعة للقطريين في قوة العمل».

واعتماداً على هذا التوجه، تم صوغ الاستراتيجية المقترحة لعمليات التقطير، وهي التي نصت: «تأمين التشغيل الشامل الأمثل للباحثين عن عمل من المواطنين»؛ وتبعاً لذلك، فقد تم اعتماد جملة من السياسات؛ أهمها:

1. تأهيل المواطنين الباحثين عن عمل؛ وفقاً لاحتياجات سوق العمل؛ لإشغال الوظائف والأعمال المناسبة وبالأطر المختلفة للتأهيل والتدريب.
2. تطوير التعليم الجامعي؛ بما يغطي احتياجات سوق العمل من التخصصات العلمية.
3. العمل على تولي الكوادر المواطنة الوظائف العليا والتخصصية؛ بما يؤمن مستقبلاً، توليها قيادة النشاطات المختلفة في الدولة.
4. تحديد الوظائف الحكومية الخاضعة للإحلال، وقصر التعيين فيها على المواطنين فقط.
5. إلزام القطاع الخاص، تحقيقَ نسبة معينة من التوظيف والإشغال للوظائف والأعمال فيه للمواطنين.
6. توسيع إطار تشغيل المرأة في التخصصات والمجالات المختلفة.
7. تحقيق التوازن في عمليات التشغيل، مقارنة إلى المسجلين الباحثين عن عمل.

ووفقاً لذلك، فقد تم اتخاذ جملة من الإجراءات التنفيذية، شملت:

1. حصر 126 وظيفة كتابية وإدارية في القطاع الحكومي؛ لتعيين المواطنين فيها.
2. حصر تعيينات المندوبين في شركات القطاع الخاص التي يعمل بها 500 شخص فأكثر، بالمواطنين من حملة مؤهلات: (إعدادي، وابتدائي، ويقرأ ويكتب).

3. التنسيق والقوات المسلحة ووزارة الداخلية؛ لاستيعاب المواطنين من حملة المؤهلات ما دون المرحلة الإعدادية، ممن تقل أعمارهم عن 30 سنة فيها.
4. إلزام شركات القطاع الخاص المشمولة بالتقطير، ألا تكون نسبه العاملين القطريين فيها، تقل عن 20٪، ويبلغ عدد هذه الشركات 76 شركة.
5. تعيين المواطنين المؤهلين بالوظائف القيادية في الموارد البشرية، والعلاقات العامة، والشؤون الإدارية والمالية، في الشركات الرئيسية المشمولة بالتقطير.

أبناء دول مجلس التعاون

يقصد بأبناء دول مجلس التعاون، مواطنو دول مجلس التعاون، العاملون والراغبون في العمل في دولة قطر، وقد التزمت الدولة بنود الاتفاقيات الخاصة بشأن انتقال العمالة الخليجية وتشغيلها، والدولة مستمرة في تنفيذ قرارات المجلس الأعلى لدول مجلس التعاون في هذا الشأن.

ويعتمد في تعيين مواطني دول المجلس وتشغيلهم في دولة قطر، القواعد الآتية:

1. يُعيَّن مواطنو دول مجلس التعاون في الوظائف التي لا يتوافر قَطَري لإشغالها، وتكون لهم الأولوية في التعيين في هذه الحالة.
2. يتم تعيين مواطني دول مجلس التعاون بعقود عمل يُنصّ فيها: جميع الحقوق والامتيازات للموظف، والواجبات والمسؤوليات المترتبة عليه.
3. يحدد الراتب؛ وفقاً لما يتم الاتفاق عليه بين الطرفين، وهو المنصوص في العقد.
4. مواطنو دول مجلس التعاون مشمولون بقانون التقاعد.
5. فرص التعيين لأبناء دول مجلس التعاون متاحة ومفتوحة، في جميع القطاعات وفي جميع المجالات والوظائف والأعمال المختلفة، من دون قيد.
6. مواطنو دول مجلس التعاون، العاملون في الدولة، غير خاضعين لإجراءات الإحلال ضمن سياسة التقطير.

7. يتمتع مواطنو دول المجلس العاملون في الدولة، بالخدمات التعليمية لأولادهم، والخدمات الصحية، والسكن، والتدريب والتأهيل، والحماية، والرعاية الاجتماعية، وتذاكر السفر.

الوافدون

الوافدون هم غير القطريين الذين يتم اختيارهم؛ لإشغال الأعمال والوظائف المختلفة في الدولة؛ وفقاً لمتطلبات النشاطات التنموية والاقتصادية والاجتماعية المختلفة في الدولة.

ويمثل الوافدون حوالي 90٪ من قوة العمل في الدولة، وتسعى الدولة لتنظيم عمليات الاستقدام، في ضوء السياسات والإجراءات في التقطير، وإيجاد موازنات بين نسبة التشغيل للمواطنين، ونسبة الاستقدام للوافدين.

ويشغل أكثر الوافدين في الدولة عموماً الوظائف الدنيا؛ كعمال البناء وخدم المنازل وعمال الخدمات، إضافة إلى أصحاب شرائح أخرى أقل؛ كالفنيين والتقنيين والإداريين والمتخصصين وذوي الخبرة.

ويُميز الاستقدام في الدولة للعمالة الوافدة بأنه منظم، ويتم وفقاً لقواعد قانونية واقتصادية في التشغيل، وبحسب حجم الحاجة الفعلية إلى العمالة في كل مشروع، وفي أي قطاع.

وتشمل قواعد تنظيم العمالة الوافدة ما يأتي:

1. عمليات الاستقدام: وهي تتم بحسب الحاجة الفعلية لدى القطاعات المختلفة، وفي الأعمال والوظائف التي لا يتوافر مواطِن لإشغالها.
2. التوظيف: وهو يكون بعقود خاصة ذات مدة محددة أو غير محددة، وباشتراطات قانونية، وتكون هذه العقود معتمدة ومصدقة من الدولة. (وزارة العمل).
3. الحقوق والواجبات: يُفترض بالعمالة الوافدة أن تؤدي عملها بكفاءة وفاعلية؛ كونها عمالة تمتلك القدرة والخبرة على أدائها، وبالمقابل، فإن لها حقوقاً مجتمعية: (التعليم،

والعلاج الطبي، والحماية، والرعاية الاجتماعية، والتدريب والتأهيل، والسكن، وتذاكر السفر).

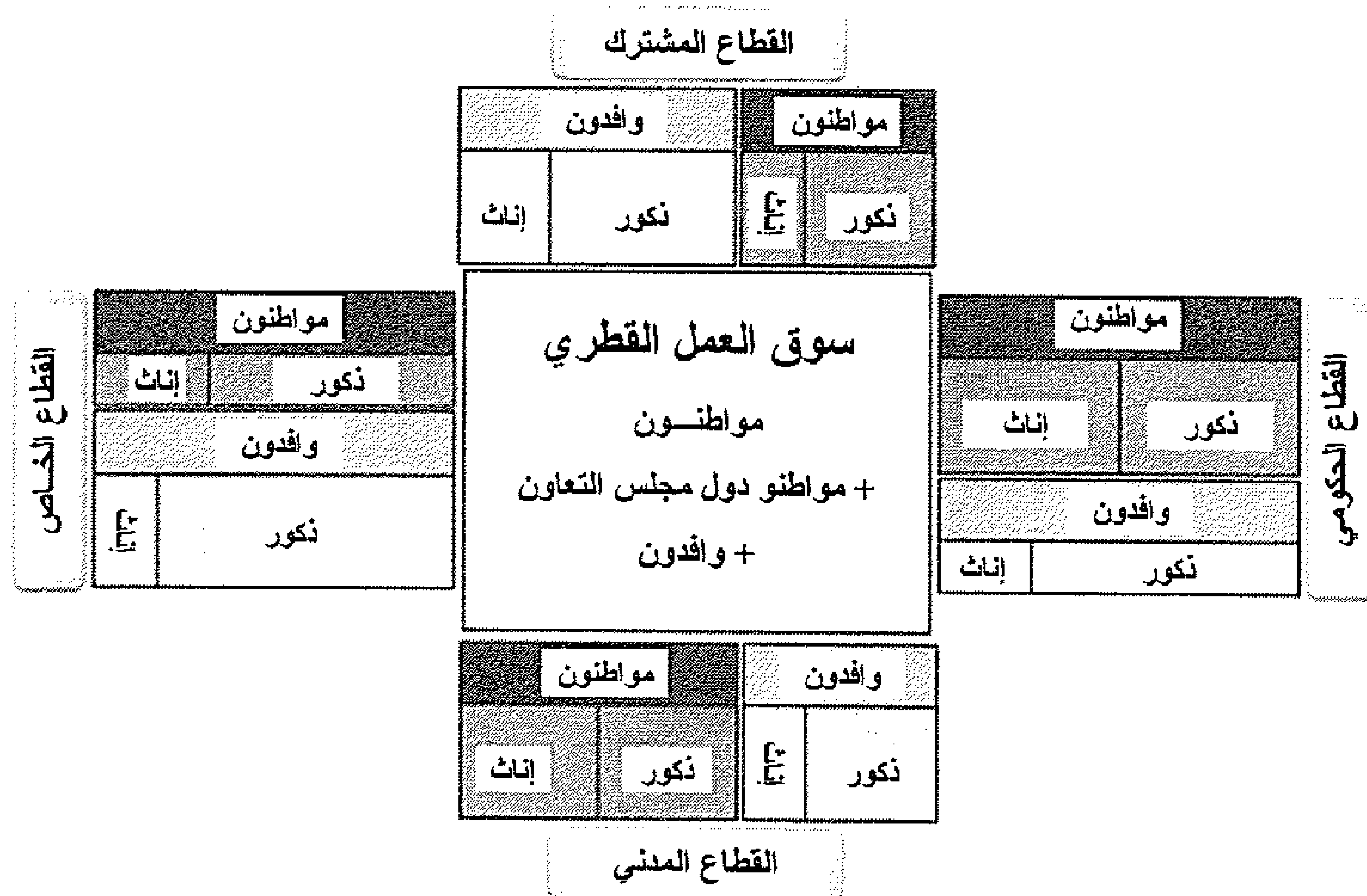
4. الأجور والرواتب: تُعتمد هنا قاعدة الاتفاق بين الأطراف المعنيين على الأجر أو الراتب، وعلى الامتيازات الأخرى، وقبولها وإدراجها ضمن عقد العمل والتزامها.
5. مُدد الاستخدام: أكثر العقود في الدولة، وخاصة عقود الوافدين العاملين في القطاع الحكومي، تنصّ أن مدة العقد سنة واحدة، والعقد قابل للإنهاء بإشعار من أحد الطرفين قبل شهرين من انتهاء المدة، وقد تراوحت مُدد الإخطار في قانون العمل بين أسبوع واحد وشهر، بحسب مدة العقد.

مما سبق يتضح أن سوق العمل القطرية، هي أحد النماذج الدقيقة لسوق العمل في دول مجلس التعاون، وهي تعكس كامل محتواها، كما هو موضح في الشكل (13-3).

الشكل (13 - 3)

نموذج توزيعات مكونات سوق العمل القطري

(الجنسية/ النوع)



التوجهات المستقبلية والاستراتيجيات المعتمدة

عمدت وزارة العمل في دولة قطر - في إطار مسؤوليتها في تنظيم سوق العمل وإدارتها، وخاصة في القطاعين الخاص والمشترك، ولدورها المركزي في إدارة عمليات التوطين (التقطير)، في كل قطاعات الدولة: (القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، والقطاع المشترك، والقطاع المدني) - إلى وضع المؤشرات المستقبلية بشأن تنظيم سوق العمل القطرية وإدارتها؛ وفقاً للآتي:

التوجهات المستقبلية

أولاً: الرؤية

نحو قوى عاملة وطنية تتميز بالمشاركة الفاعلة في سوق العمل، بإسهام العمالة الوافدة الماهرة.

ثانياً: الرسالة

إدارة سوق العمل بكفاءة وفاعلية، وتخطيط استخدام القوى العاملة، وتنمية مهارات العمالة المواطنة، وجعلها مشتركة في التنمية؛ بما يؤمن توليها إدارة النشاطات الاقتصادية والاجتماعية في الدولة، وتنظيم استخدام العمالة الوافدة، في الوظائف والمهن والأعمال التي لا يتوافر فيها مواطنون.

ثالثاً: الهدف

تحقيق الاستخدام الأمثل للعمالة المواطنة، وتحقيق نسبة متوازنة في تشغيل العمالة الوافدة، وتأمين استثمار الموارد البشرية؛ وفقاً لمتطلبات خطط التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية في الدولة.

الاستراتيجيات

أولاً: استراتيجية التوطين

العمل على تقطير الوظائف وتوطينها في الدولة، من خلال توفير فرص العمل للمواطنين، في قطاعات الدولة المختلفة، بشكل يؤمن الاستخدام الأمثل للعمالة المواطنة.

ويعتمد تحقيق هذه الاستراتيجية، على المحددات الآتية:

1. تسجيل المواطنين الراغبين في العمل والباحثين عنه، وعدم تعيين أي مواطن غير مسجل في سجل الباحثين عن عمل، إلا بعد تسجيله.
2. تطبيق الأولويات المعتمدة في الترشيح والتعيين للمسجلين، وشطب كل من يرفض عرضين لوظيفة مناسبة له.
3. التقطير الكامل للوظائف الإدارية والكتابية في القطاع الحكومي.
4. التوسع في توطين الوظائف التخصصية الأساسية في القطاع الحكومي.
5. التوطين؛ وفقاً للنسب المحددة في القطاع الخاص، وفي الشركات والمؤسسات المشمولة.
6. شمول التوطين الوظائف القيادية والإشرافية في القطاع الخاص.
7. تعيين المواطنين في المهن والأعمال الفنية والتقنية المتخصصة، ذات الأهمية العالية للاقتصاد الوطني وللمجتمع.
8. اعتماد قانون التوطين؛ أساساً في تنفيذ برامج التقطير في الدولة.

ثانياً: استراتيجية مواجهة البطالة

تخفيض معدل البطالة بين المواطنين، وألا يتجاوز في أي مرحلة من المراحل نسبة 2٪، من مجموع المواطنين العاملين في الدولة.

ويعتمد تحقيق هذه الاستراتيجية، على المحددات الآتية:

1. اعتماد معدل بطالة مقبول، هو 2٪؛ لضمان حركية سوق العمل بين المواطنين.
2. لا يُسجَّل المواطن عاطلاً إلا بعد مرور ستة أشهر على تسجيله، باحثاً عن عمل في الوزارة، ومن دون إيجاد عمل له.
3. تخفيض معدل البطالة بشكل سنوي؛ بما يضمن عدم تجاوزه نسبة 2٪.
4. يعتمد حساب معدل البطالة على المسجلين الباحثين عن عمل، وقد مرّت ستة أشهر على تسجيلهم، نسبة إلى مجموع عدد العاملين من المواطنين في الدولة.
5. العمل على توحيد الأساليب والطرائق في حساب معدلات البطالة في الدولة؛ لضمان الدقة والتناسق ووحدة المعلومات والأرقام.

ثالثاً: استراتيجية التوسع في تشغيل العمالة النسوية

التوسع في توفير فرص العمل للمرأة في مختلف القطاعات؛ بما يؤمن تخفيض معدل البطالة بين الإناث.

ويعتمد تحقيق هذه الاستراتيجية، على المحددات الآتية:

1. اعتماد توجهات الدولة نحو التمكين الطبيعي للمرأة؛ لممارسة دورها، من خلال الاهتمام بتوسيع مشاركتها، في قطاعات سوق العمل المختلفة.
2. تسهيل عمليات تشغيل الإناث في الأعمال المختلفة، من دون تمييز، وتوسيعها.
3. تأمين الفرصة للمرأة؛ للدخول إلى قطاعات العمل، ومجالاته المختلفة، من دون استثناء.
4. فتح المجال أمام المرأة؛ لتولي الوظائف القيادية والإشرافية في الدولة للمرأة؛ بما ينسجم ومؤهلاتها وكفاءتها.
5. حصر تشغيل العمالة النسوية القطرية، في الوظائف المناسبة للمرأة اجتماعياً.

رابعاً: استراتيجية التشغيل

التشغيل الفعلي للمواطنين في الوظائف المتاحة والشاغرة، في القطاعين الحكومي والخاص، ويعتمد تحقيق هذه الاستراتيجية، على المحددات الآتية:

1. التشغيل الكامل للعمالة الوطنية، في الوظائف الإدارية والكتابية، في القطاع الحكومي.
2. المساواة في التشغيل في فرص العمل المتاحة لجميع المواطنين من الجنسين.
3. تشجيع التشغيل القيادي، وتعزيز تشغيل المواطنين في المناصب القيادية والإشرافية، في القطاعين الحكومي والخاص؛ لإبراز دورهم الريادي في قيادة المجتمع.
4. يتم التشغيل؛ وفقاً للأولويات المعتمدة؛ كالآتي:

   أ. المواطن القطري.

   ب. أبناء القطرية المتزوجة من أجنبي.

   ج. أبناء دول مجلس التعاون.

   د. من المواطنين العرب.

   هـ. الأجانب.

5. إشغال الوظائف الجديدة والمستحدثة، والوظائف الأساسية في القطاع الحكومي، بالمواطنين.
6. إشغال الوظائف الإدارية والكتابية، ووظائف الإشراف؛ إذا توافر لها مواطن راغب في العمل في القطاع الخاص.
7. ضرورة تشغيل المواطن المسجل، خلال فترة أقصاها (من ستة أشهر إلى سنة)، من تاريخ تسجيله.
8. اعتماد قاعدة أولوية التسجيل في التعيين، بغض النظر عن الجنس.
9. ضمان كفاءة التشغيل للمواطنين في القطاع الحكومي، وتوفير فرص عمل أوسع، من خلال إعادة توزيع الأعمال وأعبائها؛ بما يؤمن القضاء على البطالة.

10. دراسة استشراف مستقبل العمالة الوطنية والعمالة الوافدة، والتحديد والتوصيف للتطورات المتوقعة في هياكلها، ووضع الخطط اللازمة لتطويرها.
11. إعداد دليل موحد للمهن في الدولة، وإصداره، واعتماده؛ لإعداد الاحتياجات والتخصصات المطلوبة؛ لتغطيتها، وجمع المعلومات بشأنها.

خامساً: استراتيجية التدريب والتأهيل

تدريب المواطنين وتأهيلهم، وكذلك هو الشأن إزاء المسجلين على فرص العمل المتاحة والمتوافرة، في القطاعين الحكومي والخاص في الدولة، ويعتمد تحقيق هذه الاستراتيجية، على المحددات الآتية:

1. التطوير المستمر للقيادات القطرية؛ لدعم مواقعها في قيادة المؤسسات والمجتمع.
2. توفير تدريب مهني وتدريب تقني يواكبان التطورات الحديثة والجديدة، في المجالات المطلوبة في سوق العمل؛ بما يوفر كوادر مهنية تغطي احتياجاته.
3. توفير القدرات المهنية والتقنية والفنية للكوادر القطرية ذات المؤهلات المتدنية؛ تمهيداً لزجها في سوق العمل.
4. توسيع أطر التدريب الإدارية والمحاسبية والمعلوماتية؛ بما يؤمن توفير كوادر مواطنة، تتولى أداء المهمات الوظيفية الإدارية المتخصصة.
5. توفير التدريب التخصصي العالي للكوادر المواطنة، من خلال الابتعاث للدراسة، والحصول على مؤهلات أعلى؛ لتمكين المواطنين، من إشغال الوظائف الريادية والقيادية والفنية والمتخصصة.
6. اعتماد المسار التدريبي والمسار التأهيلي؛ أساسين في توفير الكوادر القيادية في قطاعات الدولة المختلفة، وربطهما بالمسار الوظيفي؛ بما يحقق التكامل بينهما.
7. تشجيع المواطنين على المشاركة، في عمليات التدريب والتأهيل، من خلال صرف المكافآت التدريبية لهم، واحتساب مدة التدريب ضمن مدة الخدمة.

8. توسيع مشاركة مؤسسات القطاع الخاص، في عمليات الابتعاث والتدريب للمواطنين الباحثين عن عمل؛ بما يوفر كوادر عالية التخصص؛ للعمل فيها أو في جهات أخرى.
9. تشجيع عمليات التدريب الجماعي للمؤسسات المختلفة، من خلال عقد اتفاقيات مع معهد التنمية الإدارية؛ لتدريب المرشحين للتعيين فيها.
10. توفير دراسات تخصصية، في إطار الدبلومات المتوسطة في معهد التنمية الإدارية؛ لتوفير كوادر متخصصة في مجالات العمل المحاسبية والحاسوبية والمعلوماتية وأي تخصصات أخرى، بحسب الاحتياج.

سادساً: استراتيجية العمالة الوافدة

تحديد الاتجاهات المطلوبة في استقدام العمالة الوافدة وتأشيرها، من حيث الكمّ والنوع، وتأمين سلامة مطابقتها احتياجات سوق العمل، والمحافظة على مكونات سوق العمل ومؤشراتها؛ ويعتمد تحقيق هذه الاستراتيجية، على المحددات الآتية:

1. تنفيذ قانون العمل ضمن أطره العامة والمتخصصة، بشكل جدي فعّال.
2. تأمين ثبات/ ارتفاع نسبة تمثيل المواطنين من حجم العمالة الإجمالي، في سوق العمل.
3. توفير العمالة الوافدة؛ وفقاً للاحتياجات الفعلية لسوق العمل؛ بما لا يتعارض وخطط التوطين وبرامجه في الدولة.
4. ضبط حركة العمالة الوافدة، والحد من توسع العمالة الهاربة.
5. تأمين ضوابط عالية المستوى، في التفتيش، والرقابة على مدى التزام مؤسسات القطاع الخاص تنفيذَ قانون العمل وتعديلاته.
6. التزام تنفيذ القرارات والقواعد المتعلقة باستقدام العمالة الخليجية واستخدامها، في الدولة.

7. التزام تنفيذ القرارات والقواعد المُقرّة، من مجلس التعاون لدول الخليج العربية، والمعايير المُقرّة لديه بشأن العمالة الوافدة.
8. تنفيذ الاتفاقيات الدولية والثنائية، بشأن العمالة الوافدة، والتعامل وإياها؛ وفقاً للقوانين السائدة في الدولة.

سابعاً: استراتيجية تخطيط القوى العاملة

اعتماد الخطط القصيرة والمتوسطة والطويلة، من حيث آجالها؛ لإدارة عمليات التوطين والتقطير والتشغيل للمواطنين، في قطاعات الدولة المختلفة؛ ويعتمد تحقيق هذه الاستراتيجية، على المحددات الآتية:

1. إعداد الدراسات والبحوث المتعلقة ببناء خطط القوى العاملة المواطنة؛ بما يؤمن تحقيق الأهداف والاستراتيجيات المعتمدة.
2. وضع الخطة الاستراتيجية للتوطين، وهي التي تستقى منها خطط متوسطة الأجل، وأخرى قصيرة الأجل، تنظم الاتجاهات والبرامج لعمليات التنفيذ.
3. اعتماد أسلوب التخطيط المتكامل المستمر، من خلال بناء الخطط بشكل متكامل وأسلوب مترابط يؤمنان استمرارية توافر الخطط؛ لضمان استمرارية عمليات التنفيذ.
4. التنسيق الكامل وأجهزة الدولة المختلفة، والمؤسسات والشركات في القطاع الخاص، من حيث التزام تنفيذ الخطط المُقرّة والمعتمدة.
5. تقويم العملية التخطيطية؛ بما يؤمن معالجة المشكلات والأخطاء فيها.

ثامناً: استراتيجية إحصاءات العمل ونظم المعلومات

توفير المعلومات والإحصاءات الكاملة والدقيقة عن العمالة المواطنة والعمالة الوافدة، واستخدامها بشكل صحيح وأسلوب سليم في عمليات التوطين، واستقدام العمالة من الخارج؛ ويعتمد تحقيق هذه الاستراتيجية، على المحددات الآتية:

1. توفير المعلومات الكاملة عن العاملين من المواطنين، في أجهزة الدولة المختلفة والقطاع الخاص، من خلال تصميم الاستبانات وتجهيزها، وإعداد النماذج لتجميع البيانات الخاصة بذلك.
2. توفير المعلومات عن العمالة الوافدة العاملة، في أجهزة الدولة المختلفة، والقطاع الخاص.
3. بناء نظم معلومات متكاملة، عن العمالة الوطنية والعمالة الوافدة؛ وفقاً للتفصيلات المعتمدة في الخطط والبرامج المختلفة، واتباع منهج علمي سليم، في تطوير هذه النظم؛ لتحقيق تكاملها وتزامن تطويرها؛ بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للوزارة.
4. إلزام جميع الجهات في الدولة، توفيرَ المعلومات المطلوبة؛ لضمان دقة التخطيط ودقة المؤشرات المعلوماتية.
5. التنسيق وجهاز الإحصاء في الدولة؛ لتأمين الإحصاءات العامة المتعلقة بالسكان والعمالة، بحسب الحاجة.
6. إجراء المسوحات المختلفة التي من شأنها توفير معلومات ضرورية، وبيانات متخصصة للوزارة.
7. إعداد دليل موحد للمهن في الدولة وإصداره واعتماده؛ لتحديد الاحتياجات والتخصصات المطلوبة لتغطيتها.

تاسعاً: استراتيجية المتابعة

متابعة عمليات التوطين، والرقابة عليها، وتقويمها، وتأمين استمرارية تنفيذها، ويعتمد تحقيق هذه الاستراتيجية، على المحددات الآتية:

1. متابعة عمليات تنفيذ خطط التوطين، مع الجهات الحكومية والخاصة.
2. متابعة الإجراءات المتخذة من الجهات الحكومية والجهات الخاصة، وتحديد مدى التزامها تنفيذَ الخطط المعتمدة وإجراءات التقطير.

3. إعداد التقارير الدورية والفورية المطلوبة، عن عمليات التقطير، وتحديد ما هـو مُنفـذ منها، والعوائق التي تواجهها، وطرح الحلول بشأنها.
4. إعداد تقرير دوري سنوي، عن عمليات التقطير، وتحديد مدى تنفيذ الخطـة ونـسبته، والمؤشرات المختلفة، والمعوقات، والتوصيات.
5. التنسيق والمتابعة مع الجهات؛ بشأن تحديد مدى التزامها تنفيذَ عمليات التقطير؛ وفقـاً لقانون التوطين.

البرامج التنفيذية للاستراتيجيات

نفذت الوزارة خلال الفترة الماضية، الكثير مـن الـبرامج التـي تـسند اسـتراتيجياتها المستقبلية، وتدعمها؛ وفق ما يأتي:

أولاً: في مجال التوطين والتقطير

1. صدور قرار مجلس الوزراء رقم 21 لعام 2007، بإحلال المواطنين محـل الوافـدين، في الوظائف الإدارية والكتابية في القطاع الحكومي، وقـد تـم تحديـدها بـ 126 مـسمى وظيفياً خاضعاً لعمليات التقطير والإحلال.
2. تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم 11 لعـام 1997، بـشأن التقطـير في القطـاع الخـاص، واعتماد نسبة تقطير 20٪ في الشركات والمؤسسات التي تسهم فيها الدولـة، وكـذلك البنوك وبعض الشركات الأخرى.
3. توجيهات معالي رئيس مجلس الوزراء، بتقطير 100٪ من الوظائف الإدارية والكتابية، في مختلف الجهات على دفعتين: 50٪ في 31 آذار/ مارس عام 2008، و50٪ أخرى إلى غاية 31 آذار/ مارس عام 2009.
4. اعتماد قاعدة التسجيل للمواطنين الباحثين عن عمل في الوزارة؛ استناداً إلى الفقـرة 2 من المادة 20 من قانون العمل رقم 14 لسنة 2004، وتعديلاته.

5. خلال الفترة من 21 تشرين الأول/ أكتوبر عام 2007 - وهو تاريخ مباشرة إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية أعمالها – إلى غاية 21 كانون الثاني/ يناير عام 2010، تم:
   أ. تسجيل 15536 مواطناً باحثاً عن عمل؛ منهم: 6620 من الذكور و8916 من الإناث.
   ب. تعيين 12125 شخصاً، بنسبة 78٪ من المسجلين من المواطنين؛ منهم: 5481 من الذكور و6644 من الإناث.
   ج. بلغ عدد المُعينين في القطاع الحكومي 5385؛ أي بنسبة 44٪، أما عدد المُعينين في القطاع الخاص فبلغ 6740؛ أي بنسبة 56٪.
6. تم إعداد مشروع قانون لتوطين الوظائف، ينظم عمليات التقطير في الدولة، وتحديد الجهة التنفيذية والإجراءات الرئيسية المعتمدة في ذلك، وقد وافق مجلس الوزراء على مشروع القانون، ويتم اتخاذ الإجراءات القانونية الأخرى؛ لتشريعه؛ ومن ثم تنفيذه.

ثانياً: في مجال التدريب والتأهيل

1. صدور قرار مجلس الوزراء رقم 18 لعام 2006، بشأن تدريب حملة الشهادة الثانوية في معهد التنمية الإدارية؛ لتوفير المهارات المطلوبة لهم؛ للدخول إلى سوق العمل، ومنحهم مكافأة تدريبية شهرية.
2. التوقيع على 18 مذكرة تفاهم للتدريب، للمؤسسات والشركات في القطاع الخاص، ومعهد التنمية الإدارية لتدريب المواطنين المرشحين للعمل في هذه الشركات والمؤسسات، ممن تم اختيارهم من قبل.
3. التوقيع على اتفاقيات ابتعاث، مع 18 جهة في القطاع الخاص؛ لفسح المجال أمام المواطنين المسجلين، وخاصة من حملة الشهادة الثانوية؛ للحصول على مؤهلات أعلى، في المجالات التخصصية التي تحتاج إليها الشركات والمؤسسات، وسوق العمل كذلك، وقد بلغ عدد الطلبة المبتعثين 110، من الطلاب والطالبات حتى الآن.

4. التنسيق وكلية شمال الأطلنطي، بشأن إجراء مسح للاحتياجات من المهن الحرفية والتقنية ومدى رغبة المواطنين فيها؛ لأغراض التدريب المهني، ولإعداد خطة للتدريب المهني في ضوئها؛ بما يلبي هذه الاحتياجات ويغطيها.
5. إنشاء مركز التأهيل الوظيفي؛ بوصفه مركزاً متخصصاً لتأهيل المواطنين الباحثين عن عمل؛ وفقاً لاحتياجات سوق العمل؛ بموجب القرار الأميري رقم 55 لعام 2009.

ثالثاً: في مجال تمكين المرأة

1. توفير فرص العمل للمرأة، في المجالات المختلفة؛ حيث تم تسجيل 8916 امرأة من الباحثات عن عمل، وتم تعيين 6644 منهن، بنسبة 75٪.
2. كانت توزيعات التعيينات للإناث؛ كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (13 – 1)

توزيع التعيينات للإناث بحسب القطاع

أ. القطاع الحكومي	2727
ب. قطاع الشركات والمؤسسات الخاصة	2775
ج. قطاع البنوك	1142
المجموع	6644

رابعاً: إحصاءات سوق العمل لعام (2008)

يبين الجدول (13–2)، توزيعات العاملين في القطاعات المختلفة في دولة قطر، وأعداد القطريين وغير القطريين في كل واحد منها.

الجدول (13 – 2)

أعداد العاملين القطريين وغيرهم في القطاعات المختلفة في دولة قطر

إجمالي عدد السكان 446,448,1			
توزيعات العاملين بحسب القطاعات	المجموع	قطري	غير قطري
العاملون في القطاع الحكومي	80156	45449	34707
العاملون في القطاع المشترك والشركات الحكومية	70640	12567	58073
العاملون في القطاع الخاص	604226	3676	600550
عمال المنازل	72780	15	72765
إجمالي العاملين	827802	61707	766095

المصدر: المجموعة الإحصائية السنوية لعام 2008، جهاز الإحصاء، دولة قطر.

الخلاصة

تناولت هذه الورقة، استعراضاً لسوق العمل في دولة قطر، ومكوناتها، والقواعد والأسس القانونية والعلمية لتنظيمها، والاستراتيجيات المعتمدة؛ لإدارتها مستقبلاً، والنموذج القطري لسوق العمل، وخاصة في مجالات التوسع في عمليات التوطين.

إن سوق العمل القطرية، ماتزال تستوعب أعداداً كبيرة من العمالة الوافدة؛ بسبب النمو الاقتصادي، والتوسع في المشروعات المختلفة في الدولة، وقد تم اعتماد استراتيجية في السنتين الأخيرتين، تعتمد على التنفيذ المباشر لسياسات التوطين والتقطير في الدولة، وفي مجمل قطاعاتها: (القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، والقطاع المشترك، والقطاع المدني)، من خلال توفير العمالة المؤهلة؛ لإشغال الوظائف والأعمال المختلفة في الدولة؛ بهدف التوجه نحو:

1. تحقيق التشغيل الكامل الأمثل للعمالة المواطنة.
2. تحقيق التوازن في سوق العمل، من خلال تحقيق تناسب محدد بين القوى العاملة الوافدة والقوى العاملة المواطنة.
3. السعي مستقبلاً لتولي المواطنين قيادة النشاطات المختلفة في الدولة.
4. تمكين المرأة وتوسيع مجالات استقطابها في سوق العمل، وفي الوظائف المختلفة المتاحة للراغبات، مع مراعاة الطبيعة الاجتماعية للمجتمع الخليجي.
5. تمكين مواطني مجلس التعاون من فرص العمل المتاحة في الدولة، ضمن سلم الأولويات التي حددتها القوانين في الدولة، بعد المواطنين مباشرة.
6. تم تحقيق معدلات عالية للنمو في العمالة، سواء الوافدة أو المواطنة، خلال السنوات السابقة في دولة قطر؛ وهذا يجعل من المحتم في هذا الوقت، وضع قواعد وخطط وبرامج؛ لتأمين التوازن في التشغيل بين المواطنين والوافدين.

وقد اعتمدت الدولة ضمن أطر توجهاتها واستراتيجياتها المستقبلية، في بناء سوق عمالة متوازنة وفعّالة، على ما يأتي:

1. رؤية دولة قطر لمجمل نشاطاتها حتى عام 2030، وخاصة في مجال استخدام العمالة المواطنة، واستقطاب العمالة الوافدة.

2. استراتيجية سوق العمل المعتمدة في الدولة، وهي المحدثة؛ وفقاً للمحددات الأساسية للاحتياجات المجتمعية والاقتصادية.
3. توجهات التنمية المستدامة، وخاصة في مجالات تنمية الموارد البشرية.
4. الاستراتيجيات والسياسات في تأهيل العمالة المواطنة؛ بما يتناسب واحتياجات سوق العمل، سواء من حيث مخرجات التعليم، أو البرامج التدريبية والتأهيلية.

وقد دلت المؤشرات الرقمية، أن مسيرة عملية إيجاد التوازن في سوق العمل القطرية، قد بدأت في تحقيق نتائجها، من خلال زيادة نسبة العاملين المواطنين إلى العمالة الوافدة، والانخفاض الكبير في معدلات البطالة في الدولة، والاهتمام الجدي بنظم توفير الوظائف والأعمال المناسبة للمواطنين.

الفصل الرابع عشر

مدى مواكبة التعليم لمتطلبات سوق العمل: التجربة العُمانية

د. عبيد بن محمد بن عبيد السعيدي

تؤكد التقارير الدورية الرسمية التي ترصد العلاقة بين مخرجات التعليم، وبين واقع سوق العمل للقطاعين الحكومي والخاص، في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أن متغير مخرجات التعليم، ينمو بمعدل سنوي، يماثل معدل النمو السكاني في دول المجلس، وهو الذي لا يقل عن 3٪ سنوياً، وكون تعداد سكان دول المجلس، يقدر بـ 25 مليون نسمة (من المواطنين فقط)؛ ولذا فإن الزيادة السنوية المتوقعة من مخرجات التعليم، تقدر بحوالي 750 ألف خريج سنوياً، يتوجهون لسوق العمل التي تشغّل في قطاعيها الحكومي والخاص، ما يقدر بـ 15 مليوناً من القوى العاملة الوافدة، يعمل معظمهم في شركات ومصالح للقطاع الخاص، أما فرص العمل، فإنها تنمو بقدر النمو المحقق في النواتج المحلية الإجمالية لاقتصادات دول المجلس.

ولسلطنة عُمان، خبرة ما يزيد على عقدين من الزمن، في التعامل ومخرجات التعليم وتوجيهها لسوق العمل؛ ولذا، تتطرق هذه الورقة، إلى التعريف بتجربة سلطنة عُمان في التوطين والإحلال (التعمين)، لفرص العمل، ولتوجيه القطاع الخاص نحو استيعاب مخرجات التعليم، وسيتم - بداية - عرض بعض المؤشرات والتوقعات المستقبلية للتركيبة السكانية في دول مجلس التعاون، وشرح دلالة تلك المؤشرات؛ ثم استعراض واقع التعليم العالي، وأوجه القصور فيه في دول المجلس، ومدى مواكبته متطلبات سوق العمل الخليجية؛ وأخيراً، سنعرض بإسهاب، تجربة سلطنة عُمان، في تشغيل القوى العاملة المواطنة في القطاع الخاص؛ بما يتيح للمؤسسات الخليجية الحكومية والخاصة، الاطلاع على تلك التجربة؛ بما حققته من نجاح، وما واجهته من معوقات.

مؤشرات سكانية لدول مجلس التعاون

يوضح الجدول الآتي - وهو المقتبس من منشورات الأمم المتحدة - توزيع سكان دول مجلس التعاون، بحسب النوع، ونسب غير المواطنين فيه خلال عام 2008.

الجدول (14 - 1)

سكان دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية عام 2008 (بالألف)

الدولة	الذكور	الإناث	المجموع	نسبة غير المواطنين من فئة ما بين (15 و65)، من السنوات إلى مجموع السكان (٪)
السعودية	13890.9	11401.9	25292.8	40
الإمارات	3040.1	1426.5	4502.6	75
الكويت	1743.6	1175.5	2919.1	66.5
عُمان	1475.8	1175	2650.8	26.5
قطر	571.3	284.6	855.9	81.5
البحرين	437.9	328.2	766.1	37.6
المجموع	21195.6	15791.7	36987.3	

يلاحظ من الجدول، أن المملكة العربية السعودية تحتل المركز الأول من دون منافس من حيث عدد السكان؛ حيث يمثل سكانها 68٪ من مجمل سكان دول المجلس، متبوعة بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أن نسبة الذكور، أعلى بقليل من نسبة الإناث في كل دول المجلس؛ وهذا يعزى إلى أن الغالبية العظمى من العمالة الوافدة في دول المجلس معظمها من الذكور، والجدير بالذكر، أن نسبة العمالة الوافدة في دول المجلس، هي العليا في العالم، ويمكن أن نقول: إن هناك نسبة تتجاوز 50٪ من القوى العاملة الوافدة، قياساً

إلى جملة مواطني المجلس تقديراً؛ ففي دولة قطر، بلغت نسبة السكان من غير المواطنين 81.5٪، وفي دولة الإمارات العربية المتحدة بلغت هذه النسبة 75٪.

ومن مميزات مجتمعات دول مجلس التعاون، أنها فتية؛ ففي قطر، هناك 76.3٪ من السكان في الفئة العمرية 15 – 64 من السنوات، وفي مملكة البحرين، تقل أعمار 47.7٪ من السكان عن 20 سنة، وفي دولة الكويت، تقل أعمار 39.9٪ من السكان عن 15 سنة.

وتعد معدلات النمو السكاني في دول مجلس التعاون، من أعلى المعدلات في العالم؛ حيث تتوقع الدراسات، أن يزيد عدد سكان دول المجلس على 53 مليون نسمة عام 2020؛ أي بنسبة 33٪ على مدى 12 عاماً، ويبين الجدول (13–2)، عدد السكان التقديري لدول المجلس حتى عام 2020.

الجدول (14 – 2)

سكان دول مجلس التعاون تقديرياً حتى عام 2020 (بالألف)

الدولة	عام 2010	عام 2015	عام 2020
السعودية	26180	29590	33340
الإمارات	5579	6440	7060
الكويت	3580	4400	5200
عُمان	3110	3320	3530
قطر	1820	2330	2790
البحرين	1180	1450	1660
المجموع	41450	47520	53410

من المؤشرات السابقة لسكان دول المجلس، يمكن استخلاص ما يأتي:

1. المجتمع الخليجي مجتمع مستهلك، أكثر كثيراً منه منتجاً.
2. هناك خلل واضح في التركيبة السكانية، بين نسب المواطنين والوافدين، في كل دول المجلس.
3. هناك حاجة ملحة وضرورة عاجلة إلى زيادة عدد المدارس والجامعات، وتوفير فرص عمل لفئة الشباب في دول المجلس.
4. ضرورة زيادة الاستثمار، بمعدلات كبيرة جداً، في قطاعات: الطاقة والمياه والإسكان والمواصلات والصحة والتعليم؛ لمواكبة الزيادة المتوقعة في عدد السكان.

التعليم العالي في دول مجلس التعاون

يعد التعليم، من أهم عوامل بناء رأس المال البشري والتنمية؛ ويؤدي التطور فيه إلى دفع عجلة النمو الاقتصادي والنمو الاجتماعي وتحسين مستويات المعيشة بزيادة دخول الأفراد، وحفزهم على العمل والإنتاج، وتشجيع مهارات الإبداع والابتكار لديهم، وقد أوضحت دراسة حديثة، قامت بها منظمة العمل الدولية، مبنية على العلاقة بين ناتج العامل وتحصيله التعليمي، أجريت على 111 دولة طوال 30 عاماً: (1960 – 1990)، أن سنة واحدة إضافية في متوسط سنوات التعليم للقوى العاملة، ترفع إنتاجية العامل بنسبة من 5٪ إلى 15٪، وقد أدرك الكثير من الدول، أن الرقي في جوانب الحياة المختلفة مقرون بقدرة المؤسسات التعليمية – وخصوصاً الجامعات – على إنتاج المعرفة العلمية والتقنية في شتى المجالات، والقدرة على توظيف المعرفة، ونتاج البحث العلمي، في إيجاد حلول للتحديات التنموية لهذه الدول، وفي عصر يتسم بالتحديات والاندماج الاقتصادي العالمي والثورة التكنولوجية والانفتاح العالمي، أدرك الكثير من الدول، أن جودة النظم التعليمية هي العامل الحاسم، في اللحاق بالركب المتقدم من الدول.

ومما لا شك فيه، أن العقود القليلة الماضية، شهدت تطوراً ملحوظاً في قطاع التعليم، في جميع الدول العربية، وخصوصاً في دول مجلس التعاون؛ فقد أشار تقرير مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، وهو الذي أُصدر عام 2009، أن عدد الجامعات العربية، ارتفع من 174 جامعة في العام الأكاديمي 1998 – 1999؛ ليصل 398 جامعة عام 2007 – 2008؛ ونتيجة لذلك ازداد عدد الطلبة المقيدين في مؤسسات التعليم العالي في الدول العربية، من 2.967 من ملايين الطلاب والطالبات؛ ليبلغ 7.607 ملايين طالب وطالبة في الفترة ذاتها، كما أشار التقرير، إلى أن نسبة التحاق الطالبات تتراوح بين 50٪ و60٪؛ وهذا يدل على تكافؤ الفرص في التعليم العالي، في معظم الدول العربية.

وفي دول مجلس التعاون – خلال الفترة 2001 – 2007 – ازداد عدد الجامعات من 37 إلى 62 جامعة، وكان هناك تسارع ملحوظ، في معدل نمو عدد الجامعات في دول المجلس؛ حيث ارتفع المعدل من 5.4٪ في العام الأكاديمي 2002 – 2003، إلى 12.82٪ في العام الأكاديمي 2004 – 2005، وتشير الدراسات، إلى أن المعدل وصل أكثر من 40٪ في الوقت الحالي، وقد شهدت دول المجلس في الآونة الأخيرة، زيادة كبيرة في الجامعات الخاصة، وارتباط كثير منها بجامعات أجنبية، كما زاد عدد الطلبة الملتحقين بالمدارس والجامعات الخليجية، من 765 ألفاً عام 1970، إلى خمسة ملايين طالب وطالبة عام 1995؛ ومن ثم وصل هذا العدد إلى أكثر من ستة ملايين طالب وطالبة عام 2008، أما حجم الإنفاق على التعليم في دول المجلس، فقد بلغ 23 مليار دولار أمريكي عام 2004، وارتفع إلى 26 مليار دولار عام 2007، ومن المتوقع أن يصل حوالي 35 مليار دولار أمريكي عام 2010. وتتصدر دولة الإمارات العربية المتحدة الدول العربية، في معدل الإنفاق على التعليم.

لكن هذا التطور في كَمِّ المؤسسات التعليمية العليا العربية، وعدد الطلبة الملتحقين بها، لم يواكب المرجو منه، والمأمول فيه من التطور النوعي؛ لتواكب الجامعات المرموقة في

العالم، أو لإحداث نقلة نوعية في التعليم؛ فمازالت الجامعات العربية تعاني - بدرجات متفاوتة - الكثير من أوجه القصور؛ نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، ما يأتي:

1. الجامعات العربية مستهلكة للمعارف البشرية، ولا تسهم بفاعلية في إنتاجها، بل تكتفي باستنساخ المعرفة ونقلها إلى الطلبة، على حين إن المؤمل منها، أن تكون أيضاً، مصدراً؛ لإنتاج المعرفة، وتطويرها، وتوظيفها في إيجاد الحلول المناسبة للكثير من المشكلات في مجتمعاتنا.
2. مازالت الجامعات العربية أسيرة طرائق التدريس التقليدية المعتمدة على التلقين والحفظ واجترار المادة العلمية، بدلاً من الطرائق الحديثة؛ مثل: مناهج التدريس المرتكزة إلى المتعلم، وهي التي تنمي قدرات الطلبة الابتكارية والتحليلية، وتحفزهم على المشاركة الفاعلة في العملية التعليمية، وإكسابهم مهارات التعلم والتوجيه الذاتي بعد التخرج.
3. الضعف والقلة في استخدام التكنولوجيا الحديثة والتعلم الإلكتروني؛ وهما اللذان يسهمان في تنمية المهارات الشخصية؛ مثل: مهارة التعلم مدى الحياة، من خلال استخدام قواعد البيانات، والمكتبات الإلكترونية، وتنمية المهارات الذاتية، ومهارات الاتصال، من خلال تنمية المهارات الكتابية، ومهارات عرض المعلومات المرئية والبيانية.
4. تواضع نتاج البحث العلمي في الكمّ والنوع، وغلبة الجانب النظري عليه، وعدم مأسسته في إثراء المعرفة القائمة، أو في حل المشكلات التنموية في مجتمعاتنا، ومحدودية انتشاره في دوريات محلية، غير معتمدة أو معروفة دولياً؛ وبهذا انحسر دور الجامعات في التدريس؛ ففقدت أهم العناصر التي تميز الجامعات المرموقة في العالم.
5. الافتقار إلى الإدارات القيادية التي تملك الرؤية الاستراتيجية في النظام الجامعي، وانحسار دور إدارات الجامعات، في تسيير الشؤون اليومية للجامعة.

6. تدني نسبة الطلبة المقيدين في برامج الدراسات العليا، في كل الجامعات العربية: (ماجستير 5.4٪ دكتوراه 1.3٪ من إجمالي المقيدين عام 2008)؛ وهذا يسهم في قلة نتاج البحث العلمي؛ إذ إنه من المعروف أن لطلبة الدراسات العليا، دوراً كبيراً في تفعيل البحوث العلمية ودعمها في الجامعات التي ينتسبون إليها، كما أن معظم رسالات الماجستير والدكتوراه، مما أصدرته الجامعات العربية، يغلب عليه الطابع الإحصائي والتوجه الوصفي، ولا يسهم في إيجاد حلول، لمشكلات قائمة، أو إثراء للمعرفة البشرية.

7. تراجع مكانة الجامعات العربية، بحسب التصنيفات العالمية للجامعات؛ اعتماداً على معايير؛ منها: جودة البرامج والبحوث، وخدمة المجتمع؛ فأفضل ترتيب للجامعات العربية - بحسب التصنيف العالمي الذي أصدره عام 2009، مجمع الأبحاث الدولية في إسبانيا، كان لجامعة الملك سعود؛ إذ احتلت المرتبة 197 عالمياً، متبوعة بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، بترتيب 303، ثم جامعة الإمام محمد بن سعود في الترتيب 636، والجدير بالذكر، أنه لم تحظَ أي من الجامعات العربية، بأي رتبة ضمن تصنيف جريدة **التايمز** البريطانية، أو التصنيف الصيني المعروف، بتصنيف جامعة شنغهاي.

8. لم يسبق أن نال أي من أعضاء الهيئات الأكاديمية في الجامعات العربية، أي جائزة دولية مهمة؛ كجائزة نوبل مثلاً.

9. عدم مواءمة مخرجات الجامعات وحاجات سوق العمل؛ لنقص في المهارات المطلوبة، لدى الكثير من الخريجين؛ (مثل: نمذجة القرار وصناعته، وتحليل المخاطرة، والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة الأفراد والقيادة).

10. غياب الأساليب التعليمية التي تستند إلى إكساب المتعلم القدرات والمهارات المهنية التي تلبي متطلبات البيئة التي سيعمل بها، وغياب مفهوم المهارات القابلة للنقل

أيضاً، وهي المهارات المكتسبة، خلال المراحل التعليمية، ويستفيد منها الخريج، في بيئة العمل التي يلتحق بها.

11. سيطرة البيئة الأكاديمية المجردة التي تفتقر إلى التدريب العملي، ومحاكاة مواقف العمل؛ وهذا يفضي إلى خريجين مصدومين بواقع بيئة العمل التي يؤولون إليها، وبمتطلباتها.

12. قلة تمويل الحكومات والقطاع الخاص للجامعات، وإخفاق الجامعات العربية في إيجاد منافذ للتمويل الذاتي، من خلال البحوث والاستشارات التي يمكن أن تقدمها الجامعة، مقابل مبالغ مالية؛ فإن الميزانية السنوية المرصودة لجامعة هارفارد الأمريكية، على سبيل المقارنة، تزيد على نصف ما ترصده الدول العربية مجتمعة؛ للإنفاق على التعليم العالي؛ والمثال الآخر، هو أن البلدان الصناعية التي لا يتجاوز سكانها 20٪ من سكان العالم، تنفق ما يعادل 91٪ من إجمالي الإنفاق العالمي، في سبيل تطوير البحث العلمي والاستثمار المعرفي، وفي المقابل، لا يتعدى إنفاق الدول العربية مجتمعة، 4٪؛ وبذلك فهي تقع في أسفل السلم، مقارنة إلى معدل الإنفاق لدى البلدان النامية، وهو الذي يصل إلى 1٪.

مما تقدم، يجب – في ظل التحرر والانفتاح الاقتصادي السائدين حالياً – أن يكون هناك إدراك وتأكيد قويان، لأهمية التعليم والتدريب؛ في التحول إلى اقتصادات مبنية على إنتاج المعرفة، واستعمالها في إنتاج سلع ذات قيمة مضافة عالية؛ لتعزيز قدراتها التنافسية؛ فيحتم هذا على الدول الخليجية، سدّ فجوة المعرفة بينها وبين الدول المتقدمة.

بقي أن نشير هنا، إلى وجود خطة تنفيذية متكاملة؛ لتطوير التعليم في الوطن العربي، وقد تم إعداد الخطة من مختصين، من جامعة الدول العربية والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، وتم اعتماد الخطة في القمة العربية العشرين التي عقدت في دمشق في آذار/ مارس عام 2008، وهي التي اشتملت على التحديات التي تواجهها نظم التعليم في

الوطن العربي، والحلول المقترحة؛ لتخطي هذه التحديات، وقد تطرقت الخطة إلى مجالات التطوير في مراحل التعليم ما قبل المدرسي، والتعليم الأساسي، ومحو الأمية، وتعليم الكبار، والتعليم الفني، والتعليم المهني، والتعليم الثانوي العام، والتعليم العالي، والبحث العلمي، وتضمنت الخطة الأهداف والنشاطات التطويرية، ومراحل التنفيذ التي تمتد حتى عام 2018، كما ضمت مؤشرات الإنجاز، وشروط التحقيق، وآليات متابعة التنفيذ، لكل مرحلة من هذه المراحل التعليمية؛ ويأمل الباحث أن تلامس هذه الخطة، أرض الواقع، وأن يُحقق جل أهدافها المنشودة، إن لم يكن كلها.

أسواق العمل في دول مجلس التعاون

شهدت دول مجلس التعاون، خلال العقود القليلة الماضية، تطورات تنموية مهمة، من خلال تنفيذ عدد كبير من المشروعات الإنمائية والاستثمارية الضخمة؛ وهذا أدى إلى تحقيق معدلات نمو حقيقية عالية؛ وقد انعكست هذه التطورات التنموية إيجاباً على القطاعات الاقتصادية المختلفة التي شهدت اتساعاً ملحوظاً في نشاطاتها ومجالات عملها؛ وهذا أفسح المجال لتعاظم دور القطاع الخاص في التنمية؛ فازدادت أعداد منشآته، وتنوعت نشاطاته، واتسع نطاق عمله الذي انعكس، في زيادة حجم الطلب على القوى العاملة، بتنوع المستويات والتخصصات والمهارات؛ بغية إنجاز أعمال المنشآت ومشروعاتها الإنتاجية والخدمية معاً، وفي ظل هذه التطورات، ومحدودية العرض من القوى العاملة المواطنة - من حيث العدد ونوعية التأهيل - ازداد حجم طلب القطاع الخاص، على القوى العاملة الوافدة ازدياداً ملحوظاً؛ ففي سلطنة عُمان، على سبيل المثال، تضاعف عدد العمالة الوافدة في القطاع الخاص، من 530 ألف عامل وعاملة، في نهاية عام 2001؛ ليبلغ 1,052,846 عاملاً وعاملة، في نهاية كانون الأول/ ديسمبر عام 2009، وفي المقابل، فإن هناك زيادة مستمرة، في نسب الباحثين عن العمل، من مواطني دول مجلس التعاون، برغم زيادة فرص العمل المتاحة في سوق العمل، بنسب تماثل نمو اقتصادات

دول المجلس، بمتوسط نمو سنوي للناتج المحلي الإجمالي، لا يقل عن 6٪؛ بسبب القيود المعيقة لتشغيل المواطنين، وتفضيل استقدام القوى العاملة الوافدة وتشغيلها، بدل القوى العاملة المواطنة؛ بحجة قصور القوى العاملة المواطنة في التأهيل العلمي، وبسبب تدني الأجور في القطاع الخاص كذلك؛ وهكذا، ارتفع عدد المواطنين الباحثين عن عمل في سلطنة عُمان، من 24,034 مواطناً عام 2007؛ ليصل 88,040، عام 2008؛ واستناداً إلى المصادر الرسمية في دول المجلس، فقد كان هناك 435,014 باحثاً عن عمل من المواطنين عام 2008، جلهم من فئة الشباب.

و تشير الدراسات وآراء المختصين في دول مجلس التعاون، إلى أن واقع سوق العمل في دول المجلس، يحتاج إلى المراجعة وإعادة النظر في استقدام المزيد من القوى العاملة غير الخليجية؛ حتى إن دول المجلس، تتجاهل إعلان عدد القوى العاملة الوافدة في كل منها، وأما ما يعلن، فربما لا يمثل العدد الفعلي، والجدير بالذكر، أن الغالبية العظمى من هذه العمالة الوافدة، هي من فئة العمالة غير الماهرة، ومن ذوي مؤهلات علمية ومهنية متدنية؛ ففي سلطنة عُمان، هناك ما نسبته 50٪ من العمالة الوافدة من ذوي المؤهل الابتدائي فما دون ذلك، و25٪ بمستوى تعليمي إعدادي من إجمالي القوى العاملة الوافدة في السلطنة، وفي المملكة العربية السعودية، بلغت نسبة العمالة الوافدة، من حملة مؤهل ابتدائي فما دون ذلك 51٪، عام 2008؛ وقد أدى ذلك، إلى انخفاض في معدلات الإنتاج بدول المجلس، بما نسبته ما بين 20٪ و35٪؛ فمستوى الإنتاجية في قطاع المقاولات الذي يضم النسبة العليا من العمالة الوافدة في دول المجلس، يساوي ربع نظيره فقط، في الولايات المتحدة الأمريكية.

وبرغم المطالبات بتصحيح هذا الواقع، فإن حاجة سوق العمل إلى تلبية متطلبات النشاطات الاقتصادية للقطاعين العام والخاص، تفرض واقعاً آخر، يسوّغ استقدام المزيد من القوى العاملة غير الخليجية، وتحديداً للشركات والمصالح في القطاع الخاص؛ وفقَ القوانين والتشريعات المعمول بها في كل دولة من دول مجلس التعاون؛ بمعنى أن استقدام

القوى العاملة متاح، وتجيزه التشريعات المنظمة للتشغيل ولحاجة سوق العمل ومتطلبات التنمية الاقتصادية، ولعدم توافر البديل من القوى العاملة المواطنة، برغم أن دول المجلس وضعت شرط الأولوية في التشغيل في المهن والتعيين في الوظائف لمواطنيها.

وفي محاولة لتقليص أعداد الباحثين عن عمل في دول المجلس، وإحلال العمالة الوافدة بعمالة خليجية ذات كفاءة عالية؛ بهدف الانتقال من اقتصاد ذي قيمة مضافة منخفضة، إلى اقتصاد ذي قيمة مضافة عالية؛ وبوصف أن التحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية في دول المجلس، متشابهة في مسعاها لتأسيس آلية للربط بين مخرجات التعليم أولاً، وتوظيفها لمتطلبات سوق العمل ثانياً، فإنه يجب - بدايةً - معرفة نوعية الاحتياجات التي تتطلبها سوق العمل من العمالة ومستوياتها التأهيلية؛ واسترشاداً بالمعلومات والبيانات الإحصائية في شأن نوعية الاحتياجات، في أسواق العمل العالمية للقوى العاملة؛ وفقاً لمستوياتها التعليمية والمهنية ومتطلبات إعدادها، فإن التجارب، (وتحديداً في البلدان الأوربية)، تشير إلى أن توزيع القوى العاملة؛ وفقاً لهذه المستويات، مقروناً بالاحتياجات الفعلية في سوق العمل، جاء كما هو مبين في الشكل (14-1).

يشير هذا النمط الهيكلي، إلى هرم القوى العاملة، المبني على الاحتياجات الفعلية في سوق العمل؛ إلى أن الاختصاصيين، من خريجي الجامعات والكليات الجامعية، يشكلون 17٪ من إجمالي القوى العاملة، وأن 63٪، هم فنيون ومهنيون وعاملون بالمستوى الماهر، و20٪ بالمستوى المحدود المهارات.

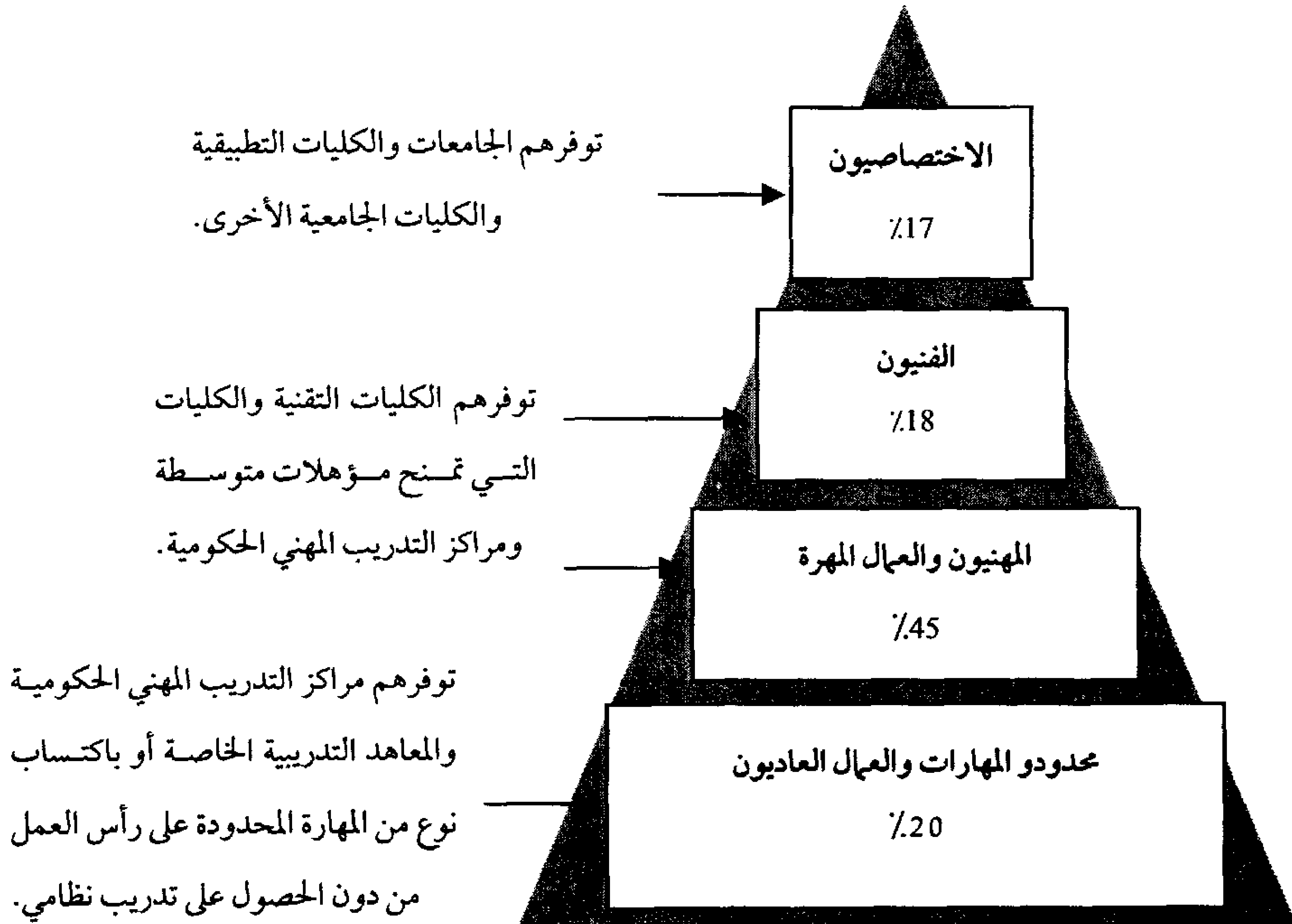
وبذلك، يتضح أن الاحتياجات في سوق العمل للقوى العاملة غير مقصورة على خريجي الجامعات، وإنما هنالك حاجة ماسة وأساسية، إلى التخصصات في مجالات مهنية وتقنية واسعة، تتطلب إعداداً مهنياً واستعداداً تقنياً، أقل من مستوى الدراسة الجامعية.

وبينما يلبي التعليم والتدريب، احتياجات سوق العمل من القوى العاملة، بشتى مستوياتها، وتخصصاتها العلمية، ومهاراتها التقنية والمهنية، فإنه يجدر أخذ حقيقة أن سوق

العمل، ربما لا تلبي احتياجات المتعلمين من الوظائف وفرص العمل، في الحسبان؛ لأنه حتى لو أمكن التحكم في سياسات التعليم والتدريب، لربط مخرجاته باحتياجات سوق العمل للقوى العاملة، فإنه يصعب على واضعي السياسات، ضبط التغيرات التي تشهدها سوق العمل المقرونة عادة بعوامل داخلية وخارجية، ذات تأثيرات مهمة ومتفاوتة؛ الأمر الذي يتطلب من المؤسسات التعليمية والتدريبية، أن تراقب باستمرار، التطورات في سوق العمل؛ لتقف على طبيعة الطلب على القوى العاملة ونوعه؛ لتطويع برامجها الدراسية والتدريبية وتطويرها؛ لمواجهة ما قد يستجد من تغيرات؛ لتنسجم مخرجاتها واحتياجات سوق العمل المتجددة للتخصصات العلمية والمهارات التقنية والمهنية.

الشكل (14 - 1)

توزيع احتياجات أسواق العمل من العمالة وفقاً لمستوياتها التعليمية والمهنية



كما أن هناك حاجة ضرورية إلى توجيه المؤسسات التعليمية، لأن تأخذ في نظرها أن الاستثمار في رأس المال البشري، معادل في وقتنا الراهن، الاستثمارَ في الموارد الطبيعية، بل هو أساس الثروة في عصر المعرفة والمعلومات، وتسارع التقدم في التقنيات؛ ولذا، يجب - حتى يكون التعليم من أجل العمل - أن يكون هذا التعليم:

1. في خدمة التنمية، ويساير مستجداتها.
2. من أجل العمل، ويلبي حاجاته ومتطلباته.
3. متسماً بالجودة، ومتميزاً بالنوعية.
4. مرتكزاً إلى الاستيعاب لا التلقين.
5. داعماً التفكير السليم، والقدرة على التحليل.
6. معززاً الطموح، وحافزاً للإبداع والابتكار، ومستثمراً للمعارف والمهارات.

ومع إقرار أن استثمار الأسرة الخليجية، في تعليم أبنائها، وفي تحمل تكاليف التعليم، إنما هو إجراء يتم بإرادتها وباختيارها؛ لضمان ما تعتقد بأنه يحقق مستقبلاً أفضل لهؤلاء الأبناء اجتماعياً واقتصادياً، فإن هنالك حاجة ضرورية إلى توعية المجتمع باحتياجات سوق العمل في القطاع الخاص، من شتى التخصصات والمستويات الدراسية، وبأن تكون التخصصات والمهارات التي سيكتسبها الأبناء من التعليم، منسجمة والاحتياجات الفعلية بهذا القطاع لهذه التخصصات والمهارات؛ ليكون التعليم في خدمة التنمية القائمة على العلم والتكنولوجيا، ولتسهم تخصصات أبنائهم الدراسية، في إتاحة المجال لهم بعد إتمام دراستهم، لدخول سوق العمل، وليكون الاستثمار في تعليمهم، أمراً مسوغاً، من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية.

وفي ظل هذا الواقع يأتي الدور المهم والأساسي، للتوجيه المهني الذي تبدأ مهمته بتوجيه الطلبة - وهم على مقاعد الدراسة بمرحلة التعليم الأساسي والتعليم العام

(الثانوي) - حول احتياجات سوق العمل، وتحديداً في القطاع الخاص؛ بوصفه المُشغّل الرئيسي للقوى العاملة؛ ببيان التخصصات المطلوبة فيه، على نحو يسهم في توفير المعلومات الصحيحة للطلبة والطالبات، وعلى نحو يساعد أولياء أمورهم على اتخاذ القرار السليم؛ لاختيار التخصص المناسب؛ ومن ثم المهنة المناسبة لاستعداداتهم وقدراتهم، والملبية لطموحاتهم ورغباتهم، والإسهام - من خلال ذلك - في تحقيق حالة من التوافق المهني، بين التخصصات الدراسية، ومتطلبات واحتياجات سوق العمل للقوى العاملة.

التجربة العُمانية في تشغيل القوى العاملة المواطنة في القطاع الخاص

يستعرض هذا المحور، الآليات المتوافرة؛ لتشغيل القوى العاملة المواطنة العُمانية، وهي التي تعتمد: إما على التشغيل في منشآت القطاع الخاص: (العمل بأجر)، أو من خلال التشغيل الذاتي؛ بتوجيه الخريجين ذوي المبادرات الفردية؛ لإنشاء أعمال حرة، ومشروعات للعمل فيها للحساب الخاص؛ ووفقاً لأحكام اللائحة التنظيمية لسجل القوى العاملة الوطنية العُمانية، فإنه يتعين على الشخص المسجل؛ باحثاً عن عمل، مراجعة دوائر التشغيل التابعة لوزارة القوى العاملة، (بصفة دورية، حددت بمرة واحدة كل ثلاثة أشهر على أقل تقدير)؛ حتى يتم ترشيحه؛ لإشغال فرصة عمل بالقطاع الخاص.

التشغيل في منشآت القطاع الخاص: (العمل بأجر)

يتم توفير فرص العمل للمواطنين الباحثين عنه، والمسجلين في سجل القوى العاملة الوطنية، بإجراء مواءمة بين فرص العمل المتوافرة، ومتطلبات شغلها، والعرض المتوافر من القوى العاملة، من خلال المعلومات والبيانات المتوافرة في السجل، حول عرض القوى العاملة المواطنة، والبيانات المتوافرة، حول فرص العمل المتوافرة في منشآت القطاع الخاص.

وتتولى مكاتب التشغيل في محافظات السلطنة المختلفة ومناطقها، تقديم خدماتها إلى المواطنين الباحثين عن عمل، بعد استقبال هذه المكاتب طلباتهم مباشرة؛ حيث يتم التعامل إزاء الباحثين عن عمل؛ وفقاً لثلاثة مسارات؛ هي:

المسار الأول: الباحثون الجدد عن عمل (المؤهلون مهنياً)

يتم إجراء عملية مواءمة، بين مؤهلات الباحث عن عمل أول مرة، وبين فرص العمل المتوافرة في المنشآت الخاصة والمسجلة لدى مكاتب التشغيل؛ حيث يتم عرض فرص العمل المتوافرة على الباحث عن عمل؛ بما يتناسب ومؤهلاته وخبراته، والتنسيق والمنشأة الخاصة؛ لإجراء المقابلات مع الراغبين من الباحثين عن عمل؛ لإشغال فرصة العمل؛ لاختيار المناسب منهم للعمل لديها.

المسار الثاني: الباحثون الجدد عن عمل (غير المؤهلين مهنياً)

إذا لم يتم توفير فرصة عمل مناسبة للباحث عن عمل، فإنه يتم التنسيق؛ لإلحاقه ببرنامج للتأهيل، والتدريب المهني، وبعد اكتمال التدريب، يتم إلحاقه بفرصة عمل؛ وفقاً لعقد عمل تحت التدريب، يكون قد تم التوقيع عليه، بين الباحث عن عمل والمنشأة الخاصة التي ترغب في تشغيله، والمؤسسة التدريبية التي تكلف بتنفيذ التدريب على نفقة الحكومة؛ لإعداد الباحث عن عمل مهنياً؛ لإشغال فرص العمل المتوافرة؛ بما يلبي متطلباتها، والمستفيدون من هذا المسار في أغلبهم، هم من حملة الشهادة الثانوية العامة: (دبلوم التعليم العام).

المسار الثالث: باحثون عن عمل (من سبق لهم العمل)

إذا كان الباحث عن عمل مستقيلاً من عمله، من إحدى منشآت القطاع الخاص طوعياً، فإن مكتب التشغيل يرتبط بتقديم أي خدمات لتشغيله مدة عام واحد، بدءاً من تاريخ استقالته من العمل؛ بهدف عدم تشجيع ترك العامل لعمله، من دون مسوغات عملية.

أما الباحثون عن عمل، من المنهيّة خدماتهم، فتطبق عليهم الإجراءات التي يتبعها مكتب التشغيل، بشأن الباحثين الجدد عن عمل من المؤهلين مهنياً؛ حيث يتم البحث لهم عن فرصة عمل تتناسب ومؤهلاتهم وخبراتهم.

التشغيل الذاتي (المبادرات الفردية)

تم إنشاء برنامج سند؛ (للتشغيل الذاتي)، في تشرين الثاني/ نوفمبر عام 2001؛ لإرساء ثقافة العمل الحر، ولنشر هذا المفهوم في صفوف جيل الشباب؛ بهدف إيجاد الوعي لديهم، وتوجيههم لإنشاء أعمال حرة، والعمل فيها لحسابهم الخاص؛ بما يحقق لهم الفرصة؛ لاستثمار إمكاناتهم في إنشاء المحلات التجارية، والأعمال المهنية والمشروعات الصغيرة، ولتعزيز قدراتهم؛ للعمل على تنميتها وتطويرها؛ لتوفير المزيد من فرص التشغيل الذاتي للمواطنين، ضمن النشاطات والقطاعات الاقتصادية المختلفة، في الولايات؛ حيث أماكن إقامتهم، ويوفر برنامج سند، فرصة للراغبين في إقامة مشروعاتهم الخاصة، من خلال توجيههم وإرشادهم، حول الفرص والمشروعات المتاحة، والقروض المتوافرة، والطرائق والإجراءات للانتفاع بها، ويتم ذلك، إما من خلال برامج التمويل (القروض الميسرة)، أو من خلال الحصول على الدعم الحمائي، والدعم التدريبي، على النحو الآتي:

أولاً: الدعم التمويلي

تُمثل مهمة الدعم التمويلي، بإسناد قروض فردية، أو قروض مشتركة، إلى كل من يرغب في إقامة مشروع لحسابه الخاص، في إطار الحماية القانونية أو خارجه؛ على أن تتوافر لديه الشروط المطلوبة والكفاءات الضرورية، وقد قام البرنامج منذ إنشائه، حتى نهاية عام 2008، بالموافقة على التمويل؛ لإنشاء 1552 مشروعاً صغيراً، استفاد منها 1717 من العاملين المبادرين، وتم ابتداءً من عام 2006، اعتماد آلية جديدة؛ لتمويل المشروعات المشتركة، في شكل شركات تضامنية لمجموعة من المبادرين، لا يتجاوز عددهم 4

أشخاص للمشروع الواحد، برأس مال، لا تتجاوز قيمة قرضه 20,000 ريال عُماني، بواقع 5000 ريال عُماني لكل شريك منهم، وتتم حالياً، دراسة رفع سقف قيمة القروض؛ بما يتماشى ومقتضيات الأحوال الاقتصادية السائدة.

ثانياً: الدعم الحمائي

تُمثل مهمة الدعم الحمائي، بدعم خطط تعمين النشاطات، والمهن المقترحة من لجان سند، بالتنسيق والقطاع الخاص، من خلال: القيام بعمليات الحصر، ومتابعة تنفيذ قرارات التعمين (التوطين)، وتقديم الدعم التدريبي والدعم المالي للمستفيدين، وقد وفرت المشروعات التي تم تأسيسها، في إطار الدعم الحمائي، وهي البالغ عددها 9242 مشروعاً تجارياً ومهنياً، منذ انطلاق البرنامج 19,615 فرصة عمل للمواطنين الباحثين عن عمل، في شتى المحافظات والمناطق بالسلطنة.

ثالثاً: الدعم التدريبي

يولي برنامج سند، التدريب، والتأهيل المهني في المجالات الفنية ذات العلاقة بالنشاط الاقتصادي للمشروعات، اهتماماً بالغاً؛ لتمكين المبادرين من إنشاء مشروعاتهم ومحلاتهم التجارية والمهنية، وإدارتها، وإدارة أعمالهم، وقد استطاع البرنامج بنهاية عام 2008، توفير 6428 فرصة تدريب للمواطنين والمواطنات.

ومن الملاحظ أن نسبة قليلة، من حملة الشهادات الجامعية، يتجهون لإنشاء أعمال حرة خاصة بهم: (تشغيل ذاتي)؛ وهو ما أوضحته إحدى الدراسات التي قام بها برنامج سند؛ لحصر المستفيدين من خدماته في نهاية عام 2004؛ حيث تبين أن نسبة الاختصاصين الحاصلين على شهادات جامعية ممن استفادوا من خدمات برنامج سند للتشغيل الذاتي، لم تتجاوز 10٪ من إجمالي المستفيدين من الخدمات التي يقدمها البرنامج.

و قد أثمرت كل هذه الجهود، نتائج ملموسة لا بأس بها، في توجيه العمالة المواطنة للعمل في القطاع الخاص، كما هو مبين في الجدول (14-3)؛ حيث بلغ عدد المواطنين

العاملين بأجر في القطاع الخاص، حتى نهاية عام 2008، حوالي 161 ألفاً، وزاد عدد المستفيدين من برنامج سند على 22 ألف مواطن.

الجدول (14 - 3)

القوى العاملة المواطنة في القطاع الخاص حتى نهاية عام 2008

البيان	العدد	النسبة ٪
أصحاب الأعمال	12,500	4.7
العاملون بأجر	161,004	60.7
المستفيدون من برنامج سند	22,383	8.4
سائقو سيارات الأجرة	25,645	9.7
معلمو قيادة السيارات	2,415	0.9
صيادو الأسماك	32,421	12.3
المزارعون	7,000	2.6
العاملون على سيارات نقل الغاز والمياه	2,000	0.8
الإجمالي	265,386	100

وبرغم الجهود المبذولة، فمازالت تواجه القطاع الخاص صعوبة، من حيث قابلية العرض المتوافر، من القوى العاملة المواطنة في سوق العمل؛ لإشغال الكثير من فرص العمل المتوافرة في هذا القطاع؛ حيث تواجه المنشآت الخاصة، صعوبة في الحصول على القوى العاملة المواطنة، بمستويات المهارة التي تحتاج إليها؛ لإنجاز أعمالها؛ فيولد هذا، فجوة بين عرض القوى العاملة المواطنة، من حيث البنية التركيبية، والطلب على القوى العاملة المواطنة في سوق العمل بالقطاع الخاص، وهذه الحالة من عدم التوازن بين عرض القوى العاملة والطلب عليها؛ تعود أسبابها إلى أن مخرجات التعليم، ومصادر إعداد الموارد البشرية، غير مسايرة تماماً، احتياجات سوق العمل للقوى العاملة؛ حيث إن فرص

العمل متوافرة، على حين يصعب إشغال هذه الفرص من الباحثين عن عمل من المواطنين؛ نظراً إلى عدم الانسجام الحاصل بين متطلبات شغل هذه الوظائف وتخصصاتهم أولاً، أو عدم رغبتهم في العمل في القطاع الخاص ثانياً؛ الأمر الذي يؤدي - من ثم - إلى استقدام قوى عاملة وافدة؛ للعمل في الوظائف والمهن الشاغرة في هذا القطاع.

ورغبة من وزارة القوى العاملة في تضييق الفجوة بين عرض القوى العاملة المواطنة، والطلب على القوى العاملة في سوق العمل بالقطاع الخاص، ولغايات توجيه الطلبة (ذكوراً وإناثاً)، من الملتحقين بالدراسة في الجامعات، وكليات التعليم العالي الأخرى - سواء داخل السلطنة أو خارجها - نحو التخصصات المتوافرة في سوق العمل بالقطاع الخاص، وسعياً منها لتوجيه الشبان والشابات، نحو فرص العمل المتوافرة في المنشآت الخاصة، فإنه يتم بيان هذه التخصصات؛ وفقاً للمعلومات والبيانات المتعلقة بواقع الطلب على الاختصاصيين في سوق العمل بالقطاع الخاص؛ ببيان أفراد القوى العاملة الوافدة من الاختصاصيين؛ (أي من الحاصلين على شهادة جامعية)، في سوق العمل، وهم البالغ عددهم 67,609 من العاملين والعاملات، موزعين كما هو مبين في الجدول (13-4).

وتوضح البيانات الإحصائية في الجدول (13-4)، وجود أكثر من 35,465 عاملاً وافداً عام 2008، في المهن التخصصية الهندسية، بشتى أنواعها، و20,001 من العمال الوافدين في المهن العلمية؛ كالعلوم المحاسبية والاقتصادية، ونظم المعلومات، ويقابلها من الناحية العددية للقوى العاملة المواطنة بالفصول المهنية نفسها، وجود 2,331 متخصصاً عُمانياً فقط، في المهن التخصصية الهندسية عام 2008، وعدد 5,879 متخصصاً عُمانياً في المهن العلمية بنسبة 6.2٪ و20.6٪ على التوالي، من إجمالي القوى العاملة الموجودة في سوق العمل في تلك الفصول المهنية؛ الأمر الذي يوضح إمكانيات الإحلال للقوى العاملة الوافدة وفتح المجال للقوى العاملة المواطنة المؤهلة؛ لشغل تلك المهن، متى ما توافر العرض المناسب منها حالياً ومستقبلياً.

الجدول (14 - 4)

أعداد القوى العاملة في القطاع الخاص من الاختصاصيين الموزعين بحسب الفصول المهنية

الفصل	القوى العاملة					العُمانيون (٪) لعام 2008
	الوافدة			العُمانية عام 2008	المجموع عام 2008	
	عام 2002	عام 2008	معدل النمو (٪)			
المهندسون المدنيون ومهندسو المساحة	4810	16707	19.5	368	17075	2.4
الاختصاصيون في العلوم المحاسبية	11761	8515	4.5-	4255	12770	33.3
الاختصاصيون في نظم المعلومات	2462	5045	10.8	1008	6053	16.7
المهندسون الميكانيكيون	2330	5659	13.5	329	5988	5.5
الاختصاصيون في العلوم الاقتصادية	976	4446	24.2	536	4982	10.8
المهندسون الكهربائيون	1707	3937	12.7	255	4192	6.1
المهندسون الإلكترونيون	1643	3189	9.9	543	3732	14.5
المهندسون الصناعيون	1106	3099	15.9	158	3257	4.9
مهندسو المناجم والتعدين	1114	2874	14.5	678	3552	19.1
الاختصاصيون في التعليم العالي	514	1995	21.4	80	2075	3.9
المهندسون المعماريون	1143	1857	7.2	55	1912	2.9
فصول مهنية أخرى	5464	12143	12.1	1426	13569	10.5
المجموع	35030	67609	9.8	9636	77245	12.5

أما فرص العمل الحالية والمستقبلية في سوق العمل بالقطاع الخاص، فإنها مؤسسة على مصدرين أساسيين، متعلقين بحجم الطلب في القطاع الخاص على القوى العاملة، وهي محددة بالقوى العاملة من الاختصاصيين الحاصلين على الشهادات الجامعية، وهذان المصدران؛ هما: الإحلال والاستثمار.

أولاً: الإحلال

يمكن أن يتم الإحلال بطريقتين:

1. إحلال وظائف القوى العاملة الوافدة التي تعد وظائف شاغرة، بقوى عاملة مواطنة؛ إذا ما توافر العرض المناسب منها حالياً أو في المستقبل؛ وبهذا، تعد فرص العمل التي تشغلها قوى عاملة وافدة، فرص عمل متوافرة في سوق العمل بالقطاع الخاص للقوى العاملة المواطنة في الوقت الراهن، وكذلك في المستقبل.
2. إحلال وظائف القوى العاملة المواطنة التي تترك أعمالها في القطاع الخاص؛ بسبب الاستقالة، أو التقاعد أو الوفاة؛ (غير أنها محدودة في الغالب؛ لأن القوى العاملة المواطنة فتية وفي مقتبل العمر).

ثانياً: الاستثمار

يولد الاستثمار فرص عمل جديدة، وهي - إلى حين ظهورها - تعد فرص عمل مستقبلية، يتم شغلها بقوى عاملة مواطنة، حالَ توافر العرض المناسب لشغلها؛ وفقاً لمواصفاتها ومتطلباتها وشروط شغلها.

والاستثمار بطبيعة الحال، مقرون بالتخطيط الإنمائي؛ بما يتضمنه من فرضيات النمو الاقتصادي، من حيث معدلات النمو والاستثمارات المخطط تنفيذها، على مستوى القطاعات والاقتصاد الكلي بشكل عام.

ولذا فإن الحديث عن فرص العمل المستقبلية في القطاع الخاص للقوى العاملة المواطنة لمستوى الاختصاصي الحاصل على شهادة جامعية، يشمل الآتي:

1. وجود 67609 وظائف تخصصية، تعمل فيها قوى عاملة وافدة، وهي وظائف متوافرة، وقابلة لإحلالها بقوى عاملة مواطنة، ويتوافر لديها التخصص المناسب لشغلها، وقد يكون شغل بعضها، يتطلب خبرات محددة، غير أن توفير القوى العاملة المواطنة في التخصص المناسب، واشتراط توافر الرغبة للعمل بالقطاع الخاص؛ يعنيان أن إمكانيات الإحلال متاحة تماماً.

2. الإحلال المباشر للوظائف التخصصية التي تشغلها قوى عاملة مواطنة؛ بسبب التقاعد أو الوفاة، وهذه الوظائف، على الرغم من أن نسبتها قليلة، فإنها من الناحية الإحصائية، أمر وارد ولا يجوز إغفاله.

3. ظهور وظائف جديدة لاختصاصيين، ناجمة عن النمو الاقتصادي والخطط الاستثمارية الجديدة؛ ويشمل ذلك: التوسع في مشروعات قائمة، أو إنشاء مشروعات جديدة، ويتم تحديد أعدادها؛ وفقاً لحجم الاستثمارات، ونوعها، وتقنياتها، وفرص العمل الناجمة عنها.

وفي هذا دلالات أكيدة، على أن فرص العمل المستقبلية للاختصاصين، متوافرة خلال سنوات كثيرة قادمة، والمطلوب هو توفير العرض المناسب، من القوى العاملة المواطنة للعمل فيها؛ الأمر الذي يتطلب:

1. تحديد التخصصات المطلوبة في سوق العمل بالقطاع الخاص.

2. توجيه الطلبة للدراسة في تخصصات تحتاج إليها سوق العمل في القطاع الخاص؛ (تحقيق اقتران العلم بالعمل).

3. إيجاد خطة للإحلال بالتعاون والتنسيق ومنشآت القطاع الخاص.

معوقات الإحلال والتعمين

يواجه تعمين وظائف القطاع الخاص في السوق العُمانية، معوقات وتحديات؛ نذكر منها ما يأتي:

1. ضعف الكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة المواطنة، وتدني مشاركتها في الاقتصاد الوطني، وترفعها عن قبول بعض المهن والحرف؛ وهذا يضعف قدرتها على مواجهة التحديات المستقبلية، والتفاعل والاقتصاد العالمي، والتعامل وإياه، ويصعب في الوقت ذاته، عمليات إحلال العمالة الوافدة.
2. المنهجية التقليدية في تدريس المناهج الدراسية في التعليم الأساسي؛ وهذا نتج منه خرّيج ذو أهلية تعليمية ذات مستوى أقل، من حيث القدرة على مواكبة التطور العلمي، والتقدم التقني، اللذين صارت إليهما متطلبات التعليم العالي.
3. وجود تفاوت في ميزات العمل، بين القطاعين العام والخاص، من حيث ساعات العمل، والأجور، وغير ذلك.
4. واقع التعليم الأساسي والتعليم العالي، وهما اللذان في مرحلة التطوير حالياً؛ وهذا يجعل إعداد الطلبة وتأهيلهم أمرين غير مستقرين، ويحتاجان إلى مزيد من الوقت؛ لإنجاز متطلبات جودة التعليم.
5. كثرة دوران العمل في صفوف القوى العاملة المواطنة في القطاع الخاص؛ وهذا يفضي إلى هدر الجهود الرامية إلى تشغيل القوى العاملة المواطنة؛ فعلى سبيل المثال، بلغ عدد المواطنين الذين استقالوا من أعمالهم في القطاع الخاص، وهي التي عينوا فيها 12,382 عاملاً وعاملة عام 2008، وقد شكلوا ما نسبته 15.6٪ من القوى العاملة المواطنة التي كان قد تم تعيينها للعمل في القطاع الخاص، في العام ذاته.
6. كيفية توفير فرص العمل المناسبة، لما يقارب مليون عُماني، من المتوقع دخولهم سوق العمل، خلال ربع القرن القادم.

إن احتياجات الاقتصاد العُماني إلى القوى العاملة، بحسب مستويات المهارة، وفي ضوء المعدل السنوي للتنمية الاقتصادية، تتطلب التعامل إزاء التحديات الآنفة الذكر، ومحاولة إيجاد حلول جذرية لها.

الخلاصة

1. تحتاج نظم التعليم في دول المجلس، إلى المراجعة والتقويم؛ على أسس الإنفاق مقابل العائد النوعي المُحقق، وعدم التهاون أو التأجيل في اتخاذ الإجراءات التي تعد القوى العاملة المواطنة وتؤهلها وتدربها في دول المجلس؛ وصولاً إلى التشغيل الكامل، بالتعاون والتنسيق بين القطاعين الحكومي والخاص، والنظر إلى النتائج والتوصيات التي تخلص إليها المؤتمرات والندوات وحلقات العمل المتخصصة؛ بوصفها برامج عمل ملزمة، لا اقتراحات يمكن تجاوزها.

2. تواجه دول مجلس التعاون تحدياً مشتركاً، يُمثل بتباعد الفجوة بين متطلبات التنمية الاقتصادية، وحاجتها إلى مزيد من القوى العاملة لمختلف النشاطات الإنتاجية والخدمية، وبين محدودية الأعداد السكانية؛ ومن ثم نقص القوى العاملة المواطنة المعدة والمؤهلة والمدربة؛ لمختلف مستويات الخبرة في أسواق العمل فيها؛ الأمر الذي سيباطئ خطط التوطين، ويعيق الإحلال فيها.

3. ماتزال نظم التعليم في دول المجلس – في معظمها – تطبق أساليب تقليدية نمطية، وتعتمد على التلقين النظري؛ خلافاً للتعليم التطبيقي العملي الموجه لمتطلبات سوق العمل؛ ويؤدي ذلك، إلى تخريج قوى عاملة غير قادرة على تلبية المؤهلات التي تحتاج إليها النشاطات الإنتاجية والخدمية في سوق العمل، وغير قادرة على منافسة القوى العاملة الوافدة في: الإنتاجية والخبرة والتأهيل.

4. توجه القوى العاملة المواطنة للعمل والتعيين في القطاع الحكومي الذي يعاني البطالة المقنعة: (الترهّل الإداري)، وتفضيل المهن والوظائف المكتبية في القطاع الخاص؛ يؤدي إلى إتاحة المزيد من فرص العمل للقوى العاملة الوافدة المفضلة، لدى القطاع الخاص؛ لأسباب فارق الأجور والربح.

الفصل الخامس عشر

مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

تجربة جامعة الملك سعود

أ. د. صالح بن عبدالرحمن المانع

تهدف هذه الورقة، إلى تقصي محاولة جامعة الملك سعود بالرياض للنهوض بوضعها الأكاديمي، وزيادة مهارات الطلاب الدارسين فيها، وربط الجامعة بمحيطها الاجتماعي ومحيطها الاقتصادي؛ لتحسين نوعية التعليم المقدمة إلى الطلاب، ورفع مستوى البحث العلمي بالجامعة، والحصول على دعم مالي، وأوقاف دائمة للجامعة، من أعيان المملكة وتجارها، بحيث تربط هؤلاء التجار ومجتمع رجال الأعمال بالجامعة، وتحصل منهم على أوقاف ومداخيل مستقبلية، تعطي الجامعة قدراً كبيراً من المرونة المالية، يمكنها من مواصلة نشاطها العلمي في المستقبل، حالَ تقليص الدعم الحكومي لها، أو إذا ما تراجعت ميزانياتها المستقبلية.

خلفية تاريخية

تعدّ جامعة الملك سعود من الجامعات المهمة الرائدة في منطقة الخليج العربي، منذ أن أنشئت عام 1957، وخلال فترة طويلة كانت هي الجامعة الوحيدة في المملكة العربية السعودية، قبل أن تنشأ جامعات متعددة، في مختلف مدن المملكة، بلغ تعدادها حتى الآن 21 جامعة، بعضها متخصص في الهندسة والدراسات التقنية؛ مثل: جامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية المتخصصة بالدراسات العليا فقط، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن بالظهران، أو غيرهما من الجامعات الشاملة، في المملكة العربية السعودية.

ولقد خرّجت جامعة الملك سعود، عبر تاريخها الطويل، آلاف الخريجين ممن تبوأوا مراكز عليا في الهيكل الوظيفي في البلاد، وتسنّموا مناصب رفيعة؛ بوصفهم وزراء وأعضاء في مجلس الشورى، ومسؤولين كباراً في القطاعات الحكومية والشركات.

ولقد كانت الجامعة تخرّج الكثير من الخريجين الذين يملأون المناصب الشاغرة في الوظائف الحكومية، وظلت هذه الحال كذلك، حتى انتهاء العقد الرابع من عمرها؛ أي حتى حوالي منتصف التسعينيات.

غير أن الإقبال الشديد على التعليم الجامعي، ونقص الفرص المتاحة للخريجين في القطاع الحكومي، قد ضغطًا على الجامعة وإدارتها، ودفعاها إلى البحث عن وسائل جديدة للتكيف إزاء الوضع الجديد المتمثل بزيادة تعداد الخريجين، وعدم القدرة أو عدم الاستيعاب في القطاع العام؛ لتوظيفهم، وإحجام القطاع الخاص، عن فتح أبوابه أمام هؤلاء الخريجين.

وبينما يفتح القطاع الخاص أذرعه أمام طالبي الوظائف من الجنسيات الأخرى، وخاصة من بلدان جنوب آسيا؛ بسبب خبراتهم العملية، ونقص أجورهم، موازاة بالخريج السعودي، ولعدم مقدرتهم على منافسة أصحاب المؤسسات والشركات من السعوديين، عبر تأسيس شركات جديدة، فقد ظل هذا القطاع، يغلق أبوابه أمام الخريج السعودي، عبر ذرائع مختلفة؛ منها: غلاء أجور الخريج السعودي، أو عدم إجادته اللغة الإنجليزية، وغير ذلك من الحجج، وقد حاولت الحكومة وضع رسوم وضرائب على الاستقدام؛ كي تقلص حجم الاستقدام الكثيف، وفي الوقت ذاته أسهم صندوق الموارد البشرية الحكومي، في تحمُّل نصف تكلفة أجور الموظف السعودي الجديد في الشركات، مدة ثلاث سنوات، وهي فترة عدّت كافية لتدريب الموظفين الشبان من السعوديين المقبلين على سوق العمل، إلا أن وتيرة التوظيف، بالنسبة إلى الشركات ورجال الأعمال لم تتزايد، بل ركزت على توظيف السعوديين في وظائف دنيا، ذات أجور قليلة، لا تتعدى 1500 ريال

للموظف الواحد؛ وهذا زاد حجم الطبقات الفقيرة الدنيا، ولم يساعد في زيادة شرائح الطبقة الوسطى؛ مثلما كانت عليه الحال، بالنسبة إلى التوظيف في القطاع الحكومي، أو القطاع العام.

وبالنسبة إلى جامعة الملك سعود، نجد أن الضغط الهائل في أعداد الطلاب المنتظمين بالدراسة فيها، ونقص أعداد الأساتذة خلال عقدي الثمانينيات والتسعينيات، قد زادا أعباء أعضاء هيئة التدريس، وصرَفا بعضهم عن البحث العلمي؛ فانغمس هؤلاء في تدريس شعب مكتظّة بالطلاب؛ وهذا قلّص القدرة التنافسية للجامعة، وزاد الأمر سوءاً أن ميزانية الجامعة، عانت تراجعاً حاداً، خلال عقدين من الزمن، ولم تتنبه الجامعة إلى وضعها الجديد، إلا حينما نشرت إحصاءات دولية عن مرتبة متراجعة للجامعة، في سلّم ترتيب الجامعات العالمية؛ وهو ما دفع وزارة التعليم العالي السعودية عام 2005، إلى إجراء تعديلات هيكلية، في إدارة الجامعة وتعيين مدير جديد لها.

ولقد وضعت الإدارة الجديدة للجامعة، خطة تطويرية، حاولت التركيز على خمسة محاور أساسية؛ هي:

1. تقليص أعداد الطلاب، وخاصة في مرحلة البكالوريوس.
2. التركيز على البحث العلمي للأساتذة، وإنشاء الكراسي البحثية، والتعاقد والباحثين العالميين من حملة جوائز نوبل في التخصصات العلمية المختلفة، وزيادة الحوافز المقدمة إلى الأساتذة، وتشجيعهم على تبني طرائق جديدة في التعليم الإلكتروني.
3. تبني نظام السنة التحضيرية، ودعمها ببرامج ومواد، تزيد المهارات العملية والعلمية للطلاب؛ مثل: التمكن من اللغة الإنجليزية، وزيادة مهارات الحاسب الآلي لديهم، ومهارات الإلقاء والخطابة والتواصل والآخرين، وكذلك المهارات العلمية؛ مثل: زيادة جرعات مواد الإحصاء لجميع التخصصات؛ العلمية منها، والنظرية.

4. بناء جسور من التواصل، بين الجامعة ومجتمع رجال الأعمال والتجار السعوديين، وبناء وقف للجامعة؛ لدعم مشروعاتها المستقبلية، والحصول على هبات على شكل دعم لكراسي الأبحاث، ومراكز التميّز البحثي في الجامعة.
5. إلزام جميع كليات الجامعة وأقسامها، الحصولَ على اعتراف أكاديمي واعتراف مهني محلياً وعالمياً، خلال جداول زمنية معينة.

كما تميزت فترة إعادة الهيكلة، بتقليص الفروع الإقليمية للجامعة، وهي التي كانت تمثل عبئاً عليها، وإنشاء جامعات مستقلة بإدارتها وميزانياتها في تلك الأقاليم؛ وهكذا، تخلّصت الجامعة من أعباء إدارية ومالية ضخمة، وهذا نجده ممثلاً – عبر السنوات العشر الماضية – بإنشاء ست جامعات إقليمية من رحم الجامعة الأم؛ فاستقلت جامعة الملك خالد بعسير، تلاها كل من جامعتي القصيم والجوف، وأخيراً انفصلت ثلاث جامعات إقليمية في كانون الثاني/ يناير عام 2010؛ وهي جامعات: الخرج وشقراء والمجمعة.

ولأغراض هذه الدراسة، سيركز البحث على ثلاثة محاور رئيسية؛ أولها الاهتمام بالسنة التحضيرية للطلاب، وثانيها إنشاء الكراسي العلمية بالجامعة، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس وإدخال تقنيات جديدة في التعليم الجامعي، وثالث هذه المحاور سعي جميع كليات الجامعة وأقسامها للحصول على اعتراف محلّي واعتراف دولي، ببرامجها العلمية والمهنية.

السنة التحضيرية

لا شك أن موضوع السنة التحضيرية لكليات الجامعة وأقسامها، يعود إلى فترة طويلة جداً، وكانت السنة التحضيرية وأعداد الطلاب في حالة تشتت بين كليات عدة؛ كل واحدة منها تتبنى منهجية مختلفة في تجهيز الطلاب وإعدادهم للدراسات الجامعية، وكان بعض الكليات يتطلب من الطلاب الجدد، اجتياز فصل دراسي واحد، وفي كليات أخرى سنة دراسية كاملة، قبل السماح لهم بالانتظام في دراسة تخصصاتهم الجامعية، وكانت

الكليات الطبية والصحية، تشترك في برنامج إعدادي موحّد مدة سنة دراسية، يدرس فيها الطلاب اللغة الإنجليزية ومواد العلوم الأساسية؛ مثل: الكيمياء والأحياء، قبل أن يسمح لهم بالانتساب إلى كليات: الطب والصيدلة وطب الأسنان، وغيرها من الكليات الصحية، وكان برنامج السنة الإعدادية في التخصصات الصحية، هو من أفضل البرامج الإعدادية في الجامعة وأنجحها؛ نظراً إلى نوعية الطلاب المتقدمين، ومستوياتهم المتميزة.

وليس لدينا إحصاءات دقيقة، عن حجم التسرب من هذا البرنامج، ولكن الطلاب الذين يدرسون فيه غالباً ما يجتازونه بنجاح، قبل بدء دراساتهم الجامعية، أما بالنسبة إلى البرامج الإعدادية في الكليات الأخرى، فإنها إما أن تكون غير موجودة أصلاً في كليات؛ مثل: كلية الهندسة وكلية الحاسب الآلي، أو لم تكن برامج إعدادية مميّزة؛ ولذلك، فهي لم تكن ناجحة، وغالباً ما تم صرف النظر عن استمرارها، بعد سنوات قليلة من تطبيقها.

وأما بالنسبة إلى السنة التحضيرية في الفترة الحالية، فنجد أنها حقاً، تعد سنة متميزة، يدرس فيها الطالب مهارات جديدة؛ مثل: إتقان اللغة الإنجليزية، وكذلك الحاسب الآلي، بحيث يحصل على شهادة معتمدة في استخدام الحاسب (ICDL)، كما يُطلب إلى الطالب دراسة مادة الخطابة والتواصل، وكذلك بعض مواد الإحصاء، وبعض المواد العلمية الأساسية؛ مثل: الرياضيات، والفيزياء، والكيمياء، كل مادة بحسب التخصص الذي سيختاره الطالب، وهناك مساران أساسيان في السنة التحضيرية: أحدهما مختص بالكليات العلمية؛ ومنها الكليات الصحية، والآخر مختص بالكليات النظرية.

ويجد الطالب اهتماماً كبيراً من الأساتذة وإدارة الكلية، في أثناء دراسته في السنة التحضيرية، وإذا ما أتمها بنجاح، فسوف يسمح له بمواصلة دراسته في التخصص الذي يرغب فيه، وغالباً ما يدرس الطالب المواد المطلوبة منه في فصلين دراسيين، ويُسمح للطالب المتعثر بالبقاء مدة فصل دراسي إضافي، وإذا لم يتمكن الطالب من اجتياز السنة التحضيرية في فترة ثلاثة فصول دراسية، فإنه يُحوَّل إلى كلية المجتمع التابعة للجامعة؛ كي

يتمكن من دراسة بعض المواد التطبيقية المطلوبة في سوق العمل؛ مثل: دراسة الأشعة، أو مبادئ التمريض، أو تقنيات الحاسب، والطباعة، وغير ذلك من التخصصات المهنية.

ويدرس في السنة التحضيرية في الجامعة حوالي 7000 طالب وطالبة في السنة الواحدة، ومنذ أن أنشئت السنة التحضيرية قبل ثلاثة أعوام، كانت نسب النجاح عالية، وفي حدود 70٪، أما نسب التسرب من هذه السنة فتصل إلى 30٪.

ويواصل الطلاب الذين أتموا السنة التحضيرية دراساتهم الجامعية في الوقت الحاضر، ولا يمكن قياس مدى نجاح تأهيل السنة التحضيرية للطلاب في دراساتهم الجامعية، أو حصولهم على مستوى درجات أفضل من أقرانهم أو عدمه، كما لا يمكن التنبؤ بقدرتهم على المنافسة في أسواق العمل، مقارنة إلى سابقيهم من الخريجين؛ نظراً إلى أنهم لما يتخرجوا بعد، ولكن المؤشرات الأولية، تشير إلى أنهم ينافسون زملاءهم السابقين، ممن لم ينخرطوا في مثل هذه السنة التحضيرية، كما أن نسب التسرب خلال سنوات دراستهم الجامعية، ستكون أقل بكثير مما كانت عليه الحال في السابق؛ نظراً إلى أنهم أتموا سنة تحضيرية قوية، قبل توجههم لدراسة تخصصاتهم الأساسية.

إنشاء الكراسي العلمية

كانت الجامعة تخشى في الماضي من التفاعل والتداخل إزاء القطاع الخاص؛ بحكم أنها جامعة حكومية، وأن نظمها ليست مرنة في الحصول على منح ووقفيات من القطاع الخاص، وكانت شركة سابك، وشركة الكهرباء السعودية، وعدد قليل من الشركات الأخرى، تقيم الكراسي البحثية في بعض الكليات، وخاصة في كلية الهندسة، وقد سجّل بعض الاختراعات العلمية في البتروكيماويات باسم كل من: الجامعة، وشركة سابك، أمّا وقد عُدِّلت النظم والقوانين الخاصة بحصول الجامعة على منح مالية ووقفيات من الشركات والأفراد، فقد فُتح الباب على مصراعيه أمام إدارة الجامعة وأساتذتها؛ لمقاربة

الأثرياء والميسورين والشركات السعودية؛ لاستثمار منحهم ودعمهم المالي في إنشاء الكراسي العلمية المتخصصة، في أقسام الجامعة المختلفة.

وخلال الأعوام الخمسة الماضية، نجحت الجامعة، في إنشاء 97 كرسياً بحثياً، وتم الالتزام بدفع 600 مليون ريال من المانحين؛ وفي مقدمتهم: خادم الحرمين الشريفين وولي العهد وكبار الأمراء، وكذلك كبار التجار ورجال الأعمال بالمملكة، وقد وعدت هذه الجهات برفع التزاماتها المالية إلى حدود 2,500 مليون ريال، خلال ثلاث سنوات من الآن.

وتقيم الجامعة في الوقت الحاضر مشروعات وقفية عملاقة؛ للصرف على الجامعة ومشروعاتها البحثية، وتحقيق الاستقرار المالي لها؛ وتشمل هذه المشروعات: إقامة ثلاثة فنادق، وستة أبراج مكتبية، وبناء برج طبي على أراضٍ تملكها الجامعة، وقد كلّف بناء هذه المشروعات، حوالي مليار ونصف المليار من الريالات، وتم تأجير ثلاثة أبراج منها حتى الآن، وهي في طور البناء.

ولم يُقصر إنشاء هذه الكراسي على الكليات العلمية، بل أخذ بعض الكليات النظرية نصيباً منها، ولعل آخرها كان إعلان إنشاء كرسيين للبحث في قسم العلوم السياسية بالجامعة: أحدهما كرسي الملك فيصل للدراسات الدولية، والآخر كرسي دراسات السلام.

وفي تصريحات صحفية، أدلى بها مدير الجامعة مؤخراً، ذكر أن إدارته تفخر بوجود حوالي 120 خبيراً سعودياً وأجنبياً من الأساتذة والباحثين بها، يتقاضى كل واحد منهم راتباً يساوي أربعة أضعاف راتب مدير الجامعة نفسه.[1]

وتُوزع الكراسي العلمية بين كليات الجامعة على النحو الآتي:[2]

20٪ للأبحاث والمجالات الهندسية.

6٪ لأبحاث المياه والبيئة.

5٪ للدراسات الإسلامية.

16٪ للدراسات الاجتماعية والسياسية.

12٪ للدراسات والأبحاث الاقتصادية.

35٪ للدراسات والأبحاث الطبية.

6٪ للدراسات والأبحاث في مجال العلوم البحثية.

وتقوم الكراسي العلمية، بنشاطات علمية وبحثية متعددة، وتقوم على تكاتف الباحثين وأعضاء هيئة التدريس في الأقسام المختصة بإجراء الأبحاث والاختبارات العلمية المختلفة، وتتعاون في بعض الأحيان وباحثين من داخل الجامعة وخارجها.

ومع أن تجربة معظم هذه الكراسي حديثة، فقد نجح بعضها في تطوير بعض الكشوف الطبية، وخاصة في مجال الخلايا الجذعية، وقد بدأ بعض تطبيقاتها على المرضى في مستشفى الملك خالد الجامعي، وإضافة إلى ذلك، تم تسجيل بعض الاكتشافات العلمية باسم بعض الباحثين المنتمين إلى بعض هذه الكراسي.

ويتم تنظيم هذه الكراسي، بحيث يكون لها مشرف عام من أحد أساتذة الجامعة المبرزين في التخصص، ويسانده في ذلك، لجنة استشارية داخلية، وأخرى خارجية من ذوي الأسماء المعروفة في التخصص، وتضع اللجنة برنامجاً سنوياً للبحث، يتم - وفقَه - تبني بعض الأبحاث وتمويلها ونشر نتائجها.

النشاطات المساندة للبحث العلمي في الجامعة

من ضمن النشاطات العلمية المساندة للبحث العلمي، طرحت إدارة الجامعة برنامجاً أطلقت عليه اسم "مبدعون"، وهو يقوم بدعم مخترعات الطلاب والشبان من الباحثين في الجامعة، وتطوير اكتشافاتهم ودعمها مادياً وعملياً، بحيث يقوم بمراجعتها وتطويرها بعض المختصين الذين يشاركون جيل الشباب طموحه في تبني فكرة معينة؛ حتى تصل إلى النور على أرض الواقع، ويتم تسجيلها لدى الجهات الرسمية المعنية التي تكفل للمطور حقوق الملكية.

وفي بعض الأحيان، لا يتوافر لبعض هؤلاء الطلاب، القدرات الهندسية الكافية؛ لتطوير اكتشافاتهم، ولعل أفضل مثال على ذلك: اكتشاف أحد الطلاب الموهوبين في كلية الأنظمة والعلوم السياسية، طريقة مبتكرة لتسجيل الرائحة الخاصة بالأشخاص الذين يقومون بالتمثيل أمام الكاميرات السينمائية، وقد نجح هذا الطالب عام 2008، في تطوير اكتشافه بمساعدة مهندسين في برنامج "مبدعون"، وآخرين من خارج الجامعة، وتم تسجيله رسمياً لدى مؤسسة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية بالرياض، ولم يُقصر دعم هذا الطالب من الجامعة، على تطوير فكرته؛ حتى وصلت إلى حيز التنفيذ، بل زادت على ذلك، أن قدمت إليه جائزة مالية تشجيعية.

وإضافة إلى ذلك، فإن هناك برامج أخرى؛ مثل: برنامج علماء المستقبل؛ وهو يستهدف طلاب المدارس المتوسطة والثانوية من ذوي القدرات العالية، عن طريق القيام بحملات إعلامية؛ لاستقطابهم في مرحلة مبكرة، وعقد مسابقة وطنية لاختبار قدراتهم، وغير ذلك من برامج التواصل وهؤلاء المتميّزين؛ وصولاً إلى ضمهم إلى الجامعة؛ بوصفهم طلاباً مستقبليين فيها، وتتخذ الجامعة من التجارب الفرنسية والأمريكية واليابانية، تجارب رائدة يمكن الاسترشاد بها؛ وصولاً إلى تنمية قدرات الموهوبين في سن مبكرة.

الاعتماد الأكاديمي

اهتمت جامعة الملك سعود بموضوع الاعتماد الأكاديمي، بشكل مؤسسي، يشمل كل أجهزة المؤسسة الأم الممثلة بالجامعة وعماداتها وإدارييها، وأعضاء هيئة التدريس فيها، وطلابها، على مستوى الدراسات الجامعية والدراسات العليا، وكذلك مكتباتها العلمية، وفي هذا الشأن، أنشأت الجامعة وكالة متخصصة للتطوير والجودة، يرأسها وكيل للجامعة، وتتبعه عمادة الجودة التي تختص بمراجعة موضوع الاعتماد الأكاديمي لكل كلية ولكل قسم من أقسام الجامعة، بشكل مبرمج وطريقة مؤسسية.

وهناك مستويات عدة للاعتماد الأكاديمي داخل الجامعة؛ فهناك اعتماد أكاديمي للجامعة نفسها، وهناك اعتماد أكاديمي للكليات المختلفة داخلها، وهناك اعتماد أكاديمي لبرامج الجامعة العلمية، على مستوى الأقسام.

وتقوم الجامعة - ممثلة بوكالة الجودة - بوضع تقرير ذاتي يعدّه مسؤولون عن مراقبة الجودة وتطويرها في إدارة الجامعة نفسها، وقد قام فريق من الهيئة الوطنية للاعتماد الأكاديمي، بزيارة إلى الجامعة في الأسبوع الأخير من شهر أيار/ مايو عام 2010؛ لمناقشة التقرير الذاتي الذي أصدرته الجامعة بشأن مراقبة الجودة، وقد قابل هذا الفريق عدداً من مسؤولي الجامعة وأساتذتها وطلابها، وتعدّ هذه الزيارة خطوة مهمة؛ من أجل حصول الجامعة على الاعتماد الأكاديمي المأمول، من الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

وتسعى الكليات والأقسام داخل الجامعة للحصول على اعتماد أكاديمي واعتماد مهني، وهناك حرّية متاحة للكليات؛ للعمل على الحصول على اعتماد محلّي، أو اعتماد دولي مناسب للتخصص، وتضع كل كلية برنامجاً زمنياً؛ للحصول على الاعتماد الأكاديمي المطلوب.

وفي الوقت الحاضر، كان هناك 13 كلية من كليات الجامعة، تسعى للحصول على اعتماد أكاديمي، وقد وضعت أمامها تواريخ معيّنة؛ لإتمام حصولها على مثل ذلك الاعتماد؛ فكلية الهندسة مثلاً، تتوقع حصولها على الاعتماد الأكاديمي، من هيئة (ABET)، الأمريكية، بحلول تموز/ يوليو عام 2010، بينما لا نتوقع خطة كلية العمارة والتخطيط؛ للحصول على الاعتماد المهني من هيئة (NAAB)، الأمريكية، إلا بحلول نيسان/ إبريل من عام 2011.

وفي بعض الكليات التي تحتضن عدداً من التخصصات المختلفة؛ مثل: كلية العلوم الطبية التطبيقية، فإن كل قسم من أقسامها، قد وضع خطة زمنية؛ للحصول على اعتراف الجهة الدولية المقوِّمة لهذا التخصص.

وتتباين شروط الاعتماد الأكاديمي لدى شتى الهيئات العلمية والمهنية العالمية المختصة، وبالنسبة إلى الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية، نجد أن هناك 11 معياراً أو محكّاً، ينبغي لأي مؤسسة علمية جامعية الوفاء بها؛ حتى تتمكن من الحصول على الاعتماد المطلوب.[3]

وتتباين هذه المعايير من ضرورة أن تكون المؤسسة التعليمية قد أعدت خطة استراتيجية لعملها المستقبلي، إلى إنشاء مركز للجودة، وإعداد قائمة بمؤشرات الأداء؛ لغرض ضمان الجودة، فإلى استطلاع آراء الطلاب في نصف كلياتها وأقسامها، وكذلك وجود "ترتيبات المقارنة المرجعية"، وغير ذلك من المتطلبات والمعايير المطلوبة؛ لحصول هذه المؤسسات العلمية والكليات الجامعية على الاعتماد المطلوب.[4]

خاتمة

حاولت هذه الورقة تسليط الضوء على تجربة جامعة الملك سعود في تخريج طلاب متميّزين يستطيعون الوفاء بالتزاماتهم الوظيفية، وتعرضت للدور التاريخي للجامعة الذي كان ينصبّ على تخريج طلاب، يعملون في السلك الوظيفي الحكومي، وبالرغم من اعتلاء مناصب قيادية حكومية - وخاصة لدى بعض خريجي الجامعة، بحكم أنها أولى الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية - فإن تغيّر البيئة الوظيفية، وتقلص فرص العمل الحكومي للخريجين، أجبرَا الجامعة على إعادة النظر في برامجها، والعمل على تعميق التحصيل المهاري، والتحصيل الأكاديمي للخريجين، بحيث يسمح لهؤلاء الخريجين بالمنافسة في سوق عمل مفتوحة، تحكمها عوامل السوق.

وكانت هناك محاور عدة لتحرك الجامعة الحثيث خلال السنوات الخمس الماضية؛ لتحسين نوعية التعليم والبحث العلمي فيها.

فقد ركزت الجامعة، على اعتماد سنة أكاديمية، يُلزم جميع الطلاب المنتسبين بالانخراط في الدراسة فيها، واجتياز عدد من الامتحانات المعيارية، في: اللغة الإنجليزية، والحاسب الآلي، ومهارات الاتصال، قبل دخولهم إلى الكليات العلمية والنظرية في الجامعة.

كما مدّت الجامعة يدها إلى المانحين من الشخصيات القيادية في الدولة والمجتمع وفي مجتمع رجال الأعمال، ونجحت في إنشاء صندوق وقفي للجامعة، وإنشاء مدنية تقنية تابعة لها، تحتضن عدداً من الشركات المتخصصة، في مجالات علمية، يستطيع الخريجون الانتساب في العمل لديها، حتى قبل تخرجهم في الجامعة؛ ونجحت الجامعة في إنشاء بعض المباني والفنادق التابعة لها؛ كي تصبح جزءاً من الوقف الخيري للجامعة، الذي يمكن أن يردف مداخيل الجامعة المستقبلية، حالَ تقلّص الدعم الحكومي لها.

كما أنشأت الجامعة، حوالي 100 كرسي بحث علمي، في عدد من التخصصات، واستطاعت أن تحصل على دعم ومنح مالية وهبات من بعض رجالات الدولة ورجال الأعمال في البلاد، واستقطبت في الوقت نفسه، عدداً من الأساتذة المتميزين الذين حصلوا على جوائز نوبل في الاقتصاد والفيزياء، وغير ذلك من التخصصات للتدريس فيها.

وأخيراً، فقد سعت الجامعة للضغط على الكليات والأقسام العلمية فيها؛ للحصول على تقويم، واعتماد أكاديمي خارجي؛ بغرض التقويم الدوري للبرامج، وتقديم دراسات تقويم ذاتي للكليات، واعتمدت الجامعة - في ذلك - على محددات الهيئة الوطنية للاعتماد الأكاديمي والتقويم، والتزمت شروطها المعيارية، وفي الوقت نفسه، لم تلزم الأقسام التابعة لها هيئة تقويم معيّنة، بل سمحت لها التزام شروط الاعتماد الأكاديمي للهيئات المهنية والأكاديمية الأمريكية أو البريطانية أو الأوربية، وقد بدأت الكليات منذ فترة، عملية الإعداد والتزام هذه الشروط؛ للحصول على الاعتماد العلمي والاعتماد الأكاديمي المطلوبين، خلال برامج زمنية معينة.

وقد أتاح مثل هذا النشاط المتعدد للجامعة: تحسين نوعية التعليم، والشروع في التحوّل من جامعة تعليمية شاملة إلى جامعة بحثية متخصصة، وإن كانت هذه المسيرة، تحتاج إلى الكثير من الدعم والمؤازرة، والجهد الدؤوب، من الأساتذة والإداريين والأكاديميين فيها.

وخلال السنوات الخمس الماضية، استطاعت جامعة الملك سعود؛ بفضل هذه الجهود المضنية، أن تصبح أول جامعة على المستويين العلمي والأكاديمي في العالم العربي، وأن تكون من أفضل 300 جامعة على مستوى العالم، بحسب تصنيف شنغهاي، وتسعى الجامعة لأن تكون من بين الجامعات المائة المثلى، في الأمد المنظور.

ولا شك أن تحسين نوعية التعليم، وتحسين المناهج، وتعميق البحث العلمي ودعمه، وإنشاء الكراسي العلمية، والمعامل المتخصصة داخل الجامعة، بالتعاون وجامعات أجنبية متميّزة، أمور من شأنها كلها، أن ترفع مستوى الجامعة وأهميتها الإقليمية ومكانتها العالمية، ويعزز قدراتها التنافسية، ويحقق لخريجيها، مجالاً أوسع وأكبر؛ للتنافس بينهم وبين زملائهم من خريجي الجامعات الأخرى.

المشاركون

جيرمي ريفكين

رئيس مؤسسة الاتجاهات الاقتصادية في الولايات المتحدة الأمريكية، وهو يعمل مستشاراً لدى الاتحاد الأوربي منذ عام 2002؛ وبهذه الصفة، فهو المصمم الرئيسي لخطة الاستدامة الاقتصادية الطويلة المدى، وهي المعروفة باسم "الثورة الصناعية الثالثة"، التي تتناول التحديات الثلاثة المثلة بـ: الأزمة الاقتصادية العالمية، وأمن الطاقة، وتغير المناخ، وقد أقر البرلمان الأوربي خطة "الثورة الصناعية الثالثة"، رسمياً عام 2007، ويطبقها حالياً الكثير من الوكالات ضمن المفوضية الأوربية، وفي الدول الأعضاء البالغ عددها 27 دولة، كذلك.

والسيد ريفكين هو - أيضاً - مؤسس لجنة الأعمال التنفيذية العالمية للثورة الصناعية الثالثة ورئيسها، وهي تضم 100 شركة من الشركات الرائدة عالمياً في مجال الطاقة المتجددة، وشركات الإنشاءات، والشركات المعمارية، والشركات العقارية، وشركات تقنية المعلومات، وشركات الطاقة والمرافق، وشركات النقل والخدمات اللوجستية، ويعد فريق التنمية الاقتصادية العالمية، الخاص بالسيد ريفكين، الأضخم من نوعه في العالم؛ فهو يتعاون والمدن والمناطق والحكومات الوطنية؛ لتطوير مخططات رئيسية؛ لتحويل اقتصاداتها؛ لتعتمد على البنى التحتية الخاصة بالثورة الصناعية الثالثة، لمرحلة ما بعد الكربون.

والسيد ريفكين، محاضر أول في برنامج التعليم التنفيذي في كلية وارتون بجامعة بنسلفانيا - وهي كلية الأعمال المصنفة الأولى عالمياً - حيث يلقي على المديرين التنفيذيين وكبار موظفي الإدارة، محاضراتٍ تدور حول تحويل عمليات شركاتهم، إلى اقتصادات الثورة الصناعية الثالثة المستدامة.

صقر غباش

يشغل معالي صقر غباش منصب وزير العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، منذ عام 2008، كما يشغل منصب رئيس مجلس إدارة المجلس الوطني للإعلام، وهو عضو في اللجنة الوطنية للتركيبة السكانية، وفي الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات، وكان قد شغل مناصب رسمية عدة؛ منها: منصب مدير عام كلية الشرطة (1984 - 1991)، ثم منصب وكيل وزارة الداخلية (1991 - 1997)، ثم وكيل وزارة الإعلام والثقافة (1997 - 2005)، وتم تعيين معاليه في تشرين الثاني/ نوفمبر عام 2005، سفيراً لدولة الإمارات العربية المتحدة لدى الولايات المتحدة الأمريكية بدرجة وزير، وظل في هذا المنصب؛ حتى توليه وزارة العمل في شباط/ فبراير عام 2008.

حصل معالي صقر غباش على درجة البكالوريوس في العلوم الإدارية من جامعة الإمارات العربية المتحدة، وعلى درجة دبلوم في القانون من كلية الشرطة في السودان، وشارك في عدد من الدورات التدريبية والأكاديمية داخل دولة الإمارات العربية المتحدة وخارجها؛ من بينها: دورة للقيادات العليا في جامعة هارفارد، وهو من المهتمين برياضة كرة القدم، وقد شغل منصب نائب رئيس اتحاد الإمارات لكرة القدم في الفترتين: (1986 - 1990) و(1996 - 1998).

د. ندى المطوع

باحثة في مركز الدراسات الاستراتيجية والمستقبلية بجامعة الكويت، وكاتبة في صحيفة الجريدة الكويتية، وكانت قد عملت خلال الفترة (2004 - 2007)، أستاذة للعلوم السياسية في جامعة الكويت والجامعة العربية المفتوحة، وهي عضو في عدد من مؤسسات المجتمع المدني ومنظمات النفع العام؛ مثل: مجلس الإدارة الإقليمي لمنظمة القيادات العربية الشابة، والجمعية الاقتصادية الكويتية، وجمعية الشفافية الكويتية، وجمعية الصحفيين، ومجلس إدارة منتدى القيادات العربية الشابة، كما كانت عضواً ضمن الوفد

النسائي الذي زار واشنطن للقاء أعضاء منظمات المجتمع المدني المعنية بشؤون المرأة عام 2005، وشاركت الوفد النسائي الكويتي في حوار المائدة المستديرة التي ترأسها جورج بوش رئيس الولايات المتحدة عام 2008.

حصلت على درجة الدكتوراه من الجامعة الأمريكية بلندن، ودفعها اهتمامها بالتخطيط الاستراتيجي، إلى إعداد رسالة أخرى في مجال التخطيط الاستراتيجي، من خلال كلية ماستريخت للعلوم الإدارية عام 2003، كما دفعها اهتمامها بتطوير القدرات الطلابية إلى تصميم عدد من الدورات التدريبية لطلبة جامعة الكويت، وهي خاصة بتطوير مهارات استخدام شبكة الإنترنت في البحث العلمي، ولاسيما في مجال العلوم السياسية، وهي تعمل على إنشاء المركز الدبلوماسي الافتراضي عبر شبكة الإنترنت.

لها إصدار حديث عن **أثر الدبلوماسية الاقتصادية في العلاقات الكويتية اليابانية** (2009)، كما قدمت الكثير من أوراق العمل في ندوات، حول موضوعات عدة متعلقة بالدبلوماسية، والإصلاح سياسياً وإدارياً وأمنياً، ودور جيل الشباب في عملية الإصلاح، وآفاق التعاون بين حلف الناتو ومجلس التعاون، والانتخابات الكويتية ودور المرأة.

د. مريم سلطان لوتاه

أستاذ مساعد، في قسم العلوم السياسية بجامعة الإمارات العربية المتحدة، وعضو مجلس الشؤون الاقتصادية لحكومة دبي، منذ عام 2005.

نالت الدكتورة مريم درجتي الدكتوراه والماجستير في العلوم السياسية، من كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة، ودرجة البكالوريوس في العلوم السياسية من جامعة الإمارات العربية المتحدة.

ألفت الدكتورة مريم كتباً؛ منها: كتاب **الطب في دولة الإمارات: النشأة والتطور**، وكتاب **دراسات في الفكر والسياسة**، وقد أصدرته دار الفارابي بلبنان عام 2008،

وللدكتورة مريم الكثير من الإصدارات والأبحاث المنشورة، عن الاقتصاد والاجتماع والسياسة في العالم العربي، ومنطقة الخليج على وجه الخصوص؛ وقد حصلت الأبحاث العلمية التي قامت بها الدكتورة مريم على عدد من الجوائز العلمية؛ منها: بحث عن تاريخ الطب في الإمارات بالاشتراك مع د. رفيعة غباش، وقد حصل البحث على الجائزة الأولى ضمن مسابقة ندوة الثقافة والعلوم السنوية عام 1994، وبحث حول "قيم العمل الاجتماعي"، وقد فاز بالجائزة الثانية لمسابقة ندوة الثقافة والعلوم السنوية عام 1995، وبحث حول "التعليم والتنمية في دولة الإمارات"، وقد فاز بجائزة العويس الأولى عام 1996.

د. جابريلا جونزاليز

باحثة مشاركة في العلوم السلوكية والاجتماعية وخبيرة معاونة في مؤسسة راند، بالولايات المتحدة الأمريكية، وهي حاصلة على درجة الدكتوراه في علم الاجتماع من جامعة هارفارد، وتنصب مجالات اهتمامها الرئيسية، على عمليات الانتقال من المدرسة إلى العمل، وإصلاح التعليم في الشرق الأوسط، والهجرة الدولية.

شاركت مؤخراً في تأليف كتاب بعنوان *Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Reforms in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates* **مواجهة تحديات رأس المال البشري في القرن الحادي والعشرين: المبادرات المتعلقة بالتعليم وسوق العمل، في لبنان وعُمان وقطر ودولة الإمارات العربية المتحدة** (راند، 2008)، وهو الذي حلل إصلاحات التعليم وسوق العمل، في أربع دول شرق أوسطية.

خلال الفترة (2003 – 2007)، كانت الدكتورة جونزاليز في معهد راند – قطر للسياسات بالدوحة، تعمل في تصميم إصلاحات نظام التعليم من مرحلة رياض الأطفال حتى الصف الثاني عشر (k-12)، وتنفيذها في دولة قطر، وهي المعروفة باسم *Education for a New Era* (التعليم لحقبة جديدة)، وتحليل أداء الطلاب على ضوء التقويمات

الوطنية الأخيرة التي تمت في الدولة، ويشمل عملها في الشرق الأوسط، المساعدة على تطوير معايير المناهج وأساليب التقويم في دولة قطر، وتقويم شهادات المدارس الثانوية، وتطوير برنامج القسائم (الكوبونات) التعليمية.

ومن الأعمال الأخرى للدكتورة جونزاليز في مؤسسة راند: دراسة حول القيادة المدرسية، وفهم مدى استيعاب الرياضيات لدى الطلاب الضعيفين لغوياً، والأقل ثقافة في الولايات المتحدة الأمريكية، والتدريس المنزلي في كاليفورنيا، وقانون "إلزامية التعليم للأطفال"، [عدم ترك طفل مخالف لقانون الكفاءة في مهارتي القراءة والرياضيات]، ويتناول كتابها الأخير بعنوان: *Educational Attainment in Immigrant Families: Community Context and Family Background* **التحصيل العلمي في العائلات المهاجرة: الوضع الاجتماعي والخلفية العائلية**، (LFB Scholarly Publishing، 2005)، مسألةَ التحصيل العلمي لدى أولاد المهاجرين في الولايات المتحدة الأمريكية، ويقارن التأثيرات النسبية لطبيعة الجوار والخلفية العائلية.

د. لين كارولي

باحثة اقتصادية أولى، وواحدة من كبار الخبراء الاقتصاديين لدى مؤسسة راند، وقد أجرت بحوثاً حول: سلوك سوق العمل، واستثمارات رأس المال البشري، ورفاه الطفل والعائلة، وسياسة الرخاء الاجتماعي، وشاركت في تأليف دراسة بعنوان: *The 21st Century at Work: Forces Shaping the Future Workforce and Workplace in the United States* **القرن الحادي والعشرون عملياً: القوى المشكِّلة لقوة العمل المستقبلية ومكان العمل في الولايات المتحدة** (راند، 2004)، وهي تحلل فيها الآثار المترتبة على الاتجاهات الديموغرافية والتغير التكنولوجي والعولمة، بالنسبة إلى مستقبل القوى العاملة وبيئة العمل في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد درست ملاحق تلك الدراسة العرض والطلب على القوى العاملة الماهرة في الولايات المتحدة الأمريكية، ومضامين التوجهات المستقبلية الخاصة بانتقال فئة الشباب من الدراسة إلى العمل في أمريكا وأوربا.

ركزت الدكتورة كارولي بحثها الدولي الأخير على الشرق الأوسط، وهو مشروع يبحث في رأس المال البشري، وإصلاحات سوق العمل في لبنان وعُمان وقطر ودولة الإمارات العربية المتحدة (راند، 2008)، كما عملت لدى المجلس الأعلى لشؤون الأسرة في قطر؛ لتطوير قاعدة بيانات المؤشرات الاجتماعية، وفي سياق أعمالها الحديثة الأخرى، أجرت دراساتٍ حول: العمل الحر، والتقاعد، والعمال ذوي الأجر المنخفض، والعائلات ذوات الدخل المنخفض، والسكان الآخرين المحرومين، بالإضافة إلى المستفيدين من الرفاه، وقدمت الدكتورة كارولي عروضاً عدة لبحثها أمام حاضرين رفيعي المستويات في القطاعين العام والخاص، بالإضافة إلى تقديم شهادة أمام الكونجرس، وهي تحمل شهادة بكالوريوس في الاقتصاد من كلية كليرمونت ماكينا بالولايات المتحدة الأمريكية، وشهادتي ماجستير ودكتوراه في الاقتصاد من جامعة ييل.

البروفيسور أندرييه دي جريب

أستاذ الاقتصاد، ورئيس قسم أبحاث التوظيف والتدريب، في مركز أبحاث التعليم وسوق العمل- جامعة ماستريخت بهولندا، وهو أيضاً رئيس مجلس شبكة الابتكار الاجتماعي، وأستاذ علم الاقتصاد في كلية التجارة والاقتصاد في جامعة ماستريخت بهولندا، وهو يحمل شهادة في العلوم الاقتصادية من جامعة أمستردام الحرة؛ حيث كتب أطروحته بعنوان "التعليم وسوق العمل: حالات اللاتوافق التدريسي".

نشر البروفيسور دي جريب الكثير من الكتب والمقالات في المجلات العلمية؛ ومنها:
Economics و International Labor Relations Review و Oxford Economic Papers
Applied و Policy Research و European Journal of Industrial Relations و Letters
Economics of Education Review و International Labour Review و Economics
International Journal of Human Resource و Labour و Labour Economics و
.Journal of Forecasting و Management

يقود البروفيسور دي جريب - إضافة إلى ذلك - عدداً كبيراً من مشروعات أبحاث سوق العمل، بالنيابة عن المفوضية الأوربية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ووزارات التعليم، والشؤون الاجتماعية، والشؤون الاقتصادية، وخدمات التوظيف العامة، وصناديق التقاعد، ومؤسسات أرباب العمل، والاتحادات التجارية، والكثير من المؤسسات الرئيسية الأخرى في هولندا، وتُركز خبراته على محددات ومضامين لتنمية رأس المال البشري؛ ومن ذلك موضوعات؛ مثل: التعلم مدى الحياة، والحياة المهنية، والتدريب، والتوظيف، والعمالة غير النمطية، وعدم ملاءمة المهارات، وإدارة الموارد البشرية، وتقسيم سوق العمل، والتغيير التكنولوجي المتحيز للمهارات، والتعليم المفرط، وتنقل اليد العاملة، وتوقعات القوى العاملة.

د. ألكسندر وايزمان

أستاذ مشارك في كلية التربية في جامعة ليهاي، بالولايات المتحدة الأمريكية، ومنسق برنامج التعليم المقارن والتعليم الدولي، وهو حاصل على شهادة البكالوريوس في الآداب من جامعة أوكلاهوما، وشهادة الماجستير في التربية من جامعة تولسا، وشهادة الماجستير في التربية المقارنة الدولية من جامعة ستانفورد، ودرجة دكتوراه ثنائية في نظرية التربية وسياسة التربية، والتربية المقارنة والتربية الدولية من جامعة ولاية بنسلفانيا.

يقدم الدكتور وايزمان الاستشارات، ويمارس التعليم، ويتحدث بانتظام حول جملة من الموضوعات التعليمية؛ ومنها: التحليلات المقارنة دولياً لنظم التعليم الوطني، والانتقال من المدرسة إلى العمل، والنوع الاجتماعي والتعليم، والنشاط الإداري لمديري المدارس، والنهج المؤسسي في التعليم المقارن.

يشغل الدكتور وايزمان - بالإضافة إلى عمله الأكاديمي أيضاً - منصب الرئيس والمستشار الأول لمجموعة وايزمان، وهي التي قامت بالتعاون ووزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، بخصوص مشروعاتٍ، تضمنت: التقويم التربوي، والتخطيط الاستراتيجي، بالإضافة إلى مشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم العام (تطوير)، تشتمل

المشروعات الأخرى الحالية للدكتور وايزمان، على: إجراء تقويم مقارن للتطور المهني لدى مدرسي الرياضيات والعلوم في أربعة بلدان، وتحليل عبر وطني للتنشئة الاجتماعية السياسية لفئة الشباب في المدارس، وتحقيق مقارن دولياً، حول التعليم المدرسي غير المختلط في نظم المدارس الوطنية.

وتتضمن منشوراته الكثير من الكتب، وفصول الكتب، وعدداً من المقالات الصحفية التي استعرضها أقرانه؛ ومن بعض كتبه الأخيرة: *Educational Leadership: Global Contexts and International Perspectives* **القيادة التربوية: السياقات العالمية والآفاق الدولية** (Emerald, 2009)، و *The Employability Imperative: Schooling for Work as a National Project* **إلزامية التوظيف: التعليم المدرسي من أجل العمل بوصفه مشروعاً وطنياً** (Nova Science, 2007).

البروفيسور هيو لودر

هيو لودر أستاذ التعليم والاقتصاد السياسي في جامعة باث بالمملكة المتحدة (من عام 1996 حتى الآن)، درس في جامعة لندن (معهد التربية)، ونال درجة الدكتوراه في جامعة كانتربري (بنيوزيلندا)، كان سابقاً عميد كلية التربية في جامعة فيكتوريا بويلينجتون، وهو متخصص في العلاقة بين التعليم والاقتصاد، ويعمل منذ أكثر من 10 سنوات في استراتيجيات المهارة الوطنية، وفي استراتيجيات المهارة العالمية للشركات المتعددة الجنسيات الآن.

كُلِّفَ البروفيسور لودر، بإدارة الكثير من المشروعات البحثية الرئيسية، ونظم المؤتمرات والحلقات الدراسية؛ كان آخرها: سلسلة من الحلقات الدراسية، لمجلس البحوث الاقتصادية والاجتماعية (ESRC)، حول التعليم واقتصاد المعرفة، كما قدم المشورة إلى صانعي سياسات الحكومة المركزية ووكالة التنمية الإقليمية الجنوب - غربية، وأعد مؤخراً، سلسلة من الأوراق الخاصة بدائرة الابتكار والجامعات والمهارات (DIUS)، وسلسلة رؤى حول التعليم، وهو محرر في *Journal of Education and*

Work (مجلة التعليم والعمل)، وأستاذ زائر في معهـد التربيـة والتعلـيم أيـضاً، وعـضو في الكلية الافتراضية لمجلس البحوث الاقتصادية والاجتماعية (ESRC).

شارك في تأليف عدد مـن الكتـب؛ ومنهـا: *The Global Auction: The Broken Promises of Opportunities, Jobs and Rewards* **المزاد العالمي: الوعود غير المحقّقـة للفرص والوظائف والمكافآت** (Oxford University Press)، و *Education, Globalization and Social Change* **التعليم والعولـمة والتغـير الاجتماعـي**، (Oxford University Press, 2006)، و *High Skills: Globalisation, Competitiveness and Skill Formation* **المهارات العالية: العولمة والتنافسية وتشكيل المهارات** (Oxford University Press, 2001)، و *Progress: The Future of Society in a Global Economy* **التقدم: مـستقبل المجتمـع في ظل اقتصاد عالمي**، (Palgrave Press, 2001)، وقد أعيد طبعه في الصين عام 2007. وقـد نشر الكثير من الأوراق الأكاديمية الدولية، شملت موضوعات؛ منها: التعليم والعولمة.

البروفيسور فيليب براون

أستاذ أبحاث متميز في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة كارديف، كما أنه يعمل مستشاراً للحكومات بشأن تكوين المهارات والممارسات الدولية المثلى لتنمية القوى العاملة، فضلاً عن منظمات القطاعين العـام والخـاص، بشـأن مستقـبل العمـل والمهـارات واقتـصـاد المعــرفة وسوق العمل العالمية وتوظيف الخريجين، وهو – حالياً – عضو في لجنة الخـبراء الاستـشارية للجنة المملكة المتحدة الخاصة بالعمل والمهارات (UKCES).

ألف البروفيسور براون – مشاركاً في التأليف والتحرير – 15 كتاباً؛ آخرها مـا يـأتي: *The Global Auction* **المزاد العالمي** (2010) مع هيو لودر وديفيد أشتون، و *Education, Globalization and Social Change* **التعليم والعولمة والتغيير الاجتماعـي** (2006) مـع هيـو لـودر، و The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy **سوء إدارة المواهب: القابليـة للتوظيـف والوظـائف في اقتـصاد**

المعرفة (2004) مع أنتوني هيسكيت، وقد نشرتها جميعاً مطبعة جامعة أكسفورد، وهو يعمل - حالياً - مع البروفيسور هيو لودر على المرحلة الثانية من دراسة لسبع دول، شملت: مهارات الشركات والمواطنين واستراتيجيات التوظيف في ظل الأزمة الاقتصادية العالمية، ومع البروفيسورة سالي باور على دراسة مقارنة في البناء الاجتماعي للمواهب في وظائف النخبة في بريطانيا وفرنسا، ويحصل المشروعان كلاهما على التمويل عن طريق مركز المهارات والمعارف والأداء التنظيمي (SKOPE)، التابع لمجلس الأبحاث الاقتصادية والاجتماعية (ESRC).

بول داير

باحث مشارك، وزميل كلية دبي للإدارة الحكومية؛ حيث يشارك في إدارة مبادرة شباب الشرق الأوسط، وهي مبادرة بحثية مشتركة بين كلية دبي للإدارة الحكومية ومركز ولفنسون للتنمية في معهد بروكينجز، وبهذه المبادرة، تركز أبحاث داير على المعوقات الاقتصادية التي تواجه جيل الشباب في منطقة الشرق الأوسط، في خلال مرحلة الانتقال إلى مرحلة البلوغ، مع إيلاء العوائق التي تضعها المؤسسات الرسمية وغير الرسمية أمام الحصول على التعليم الجيد والسكن والوظائف المناسبة، وتكوين الأسر الخاصة، اهتماماً خاصاً.

شارك داير في تأليف عدد من الدراسات حول فئة الشباب في منطقة الشرق الأوسط؛ ومنها: *Generation in Waiting: The Unfulfilled Promise of youth in the Middle East* **جيل في الانتظار: وعد جيل الشباب الذي لم يتم الوفاء به في الشرق الأوسط** و *Missed by the Boom, Hurt by the Bust: Making Policy Work for Youth in the Middle East* **ضائع بفعل الزيادة السكانية ومتضرر بفعل الأزمة: جَعْل السياسة تعمل لأجل فئة الشباب في الشرق الأوسط**، فضلاً عن دراسة للبنك الدولي، بعنوان *Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: Towards a New Social Contract* **إطلاق إمكانيات التوظيف في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: نحو عقد اجتماعي جديد.**

شغل داير - قبل انضمامه إلى كلية دبي للإدارة الحكومية - منصب مستشار في البنك الدولي مدة أربعة أعوام في مكتب الاقتصادي الأول لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ويحمل داير شهادة الماجستير في الدراسات العربية من جامعة جورجتاون.

البروفيسور جيم مَيِنْجاكوِسكي

شغل البروفيسور جيم مَيِنْجاكوِسكي - قبل تسلمه منصب المدير التنفيذي للتعليم العالي لدى مجلس أبوظبي للتعليم - مناصب قيادية عليا، في عدد من مؤسسات التعليم العالي في أستراليا؛ فقد كان سابقاً وكيلاً لنائب رئيس جامعة فيكتوريا (البحث والصناعة)، وقبل ذلك، كان وكيلاً لنائب رئيس جامعة سنترال كوينزلاند (التدريس والبحث)، كما شغل منصب مدير التربية والتعليم سنواتٍ عدة؛ حيث أدار مدرسة ضخمة للتعليم والفنون والعلوم الاجتماعية وكونسرفتوار للموسيقا.

حصل جيم مَيِنْجاكوِسكي على شهادة البكالوريوس في التربية، ونال جوائز في التدريس الجامعي من جامعة لندن، كما حصل على درجة الماجستير في الآداب من كلية لندن الملكية، قبل أن ينهي دراسات الدكتوراه في جامعة جريفيث بالنمسا، والبروفيسور مَيِنْجاكوِسكي معروف بريادته في مجال الأبحاث الدولية، في استخدام الأساليب الإثنوجرافية لشرح تجارب المرضى في الخدمات الصحية والطبية، وله مؤلفات معروفة، ويستشهد بها على نطاق واسع في مجالات الفنون والعلوم الاجتماعية، كما انتشر أسلوبه البحثي المتعدد الاختصاصات، بين فروع الفنون والتربية وعلم النفس والعلوم الاجتماعية، ولطالما حظي بالشكر والتقدير، في أعمال تستفيد من إسهاماته المنهجية والنظرية، في البحث ضمن هذه المجالات، ومايزال جيم يحتفظ بمناصب تحريرية، لدى ثلاث مجلات بحثية عالمية، وهو يشغل - أيضاً - مناصب اختصاصية مساعدة، في كل من جامعتي: جريفيث وفيكتوريا.

عمل البروفيسور مَيِنْجاكوِسكي في الكثير من اللجان التنفيذية الحكومية وهيئات التعليم النظامية ومجالسها؛ (ومن ذلك: ترؤسه مجلس المناهج العليا التابع لهيئة دراسات

حكومة كوينزلاند)، بالإضافة إلى مجالس البحوث ولجان البحوث الاستشارية المتعددة الاختصاصات، ومجالسها، كما عمل خبير أبحاث لدى لجنة شكاوى الرعاية الصحية (في سيدني، بأستراليا)، وقدكتب تقارير البحوث والتحقيقات التي أجرتها الحكومة والسلطات الرسمية في مجال استراتيجيات منع الانتحار، والتعليم، وسلوك جراحي التجميل، وشارك في إعدادها، والبروفيسور جيم مَيِنْجاكوِسكي - حالياً - عضو في اللجنة التنفيذية لجامعة نيويورك بأبوظبي.

سيلفي والد

حاصلة على درجة البكالوريوس في الدراسات الصينية من كلية وليسلي، وكان من المقرر أن تبدأ دراساتها الطبية؛ بوصفها خريجة المرحلة التحضيرية للطب، من خلال العمل في مركز ميموريال سلون - كيترينج للسرطان في نيويورك، عندما قررت متابعة مجال اهتمامها الثاني في حقل الأدب والتنمية الثقافية؛ حيث حصلت على درجة الماجستير في اللغات الشرق - آسيوية والثقافات من جامعة كولومبيا، وقد عملت سيلفي منذ ذلك الوقت في قطاع التعليم في الولايات المتحدة وبريطانيا وفرنسا والسودان، كما شغلت منذ عام 2009، منصب اختصاصي سياسات أول في قطاع التعليم العالي في مجلس أبوظبي للتعليم.

رنا العسة

حاصلة على بكالوريوس في علم الأحياء من الجامعة الأمريكية في بيروت ودكتوراه في العلاج الجيني والسرطان من جامعة مانشستر بالمملكة المتحدة، انتقلت إلى أبوظبي؛ حيث عملت في منصب مدرس مساعد في علم الأحياء ومدير الاعتماد في جامعة أبوظبي، وهي تشغل وظيفة اختصاصي أبحاث وتطوير في قطاع التعليم العالي في مجلس أبوظبي للتعليم منذ عام 2008.

معالي الدكتور مجيد بن محسن العلوي

وزير العمل في مملكة البحرين منذ عام 2005، وكان قد شغل منصب وزير العمل والشؤون الاجتماعية خلال الفترة من تشرين الثاني/ نوفمبر عام 2002 حتى كانون الثاني/ يناير عام 2005، كما وُلِّي وظائف عامة عدة خلال تاريخه الوظيفي؛ من أبرزها: رئاسة كل من: مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، واللجنة الفرعية لمناقشة موضوع البطالة، والمجلس الأعلى للتدريب المهني، ولجنة إصلاح سوق العمل، ومجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل.

حصل على درجة الدكتوراه في العلاقات الدولية من بريطانيا، وهو عضو في المعهد الدولي للدراسات الاستراتيجية، كما درّس في جامعة برمنجهام دورة في "تاريخ الشرق الأوسط في القرن العشرين"، ووُلِّي منصب الأمين العام المساعد لمركز البحرين للدراسات والبحوث خلال الفترة (2001 – 2002)، وهو عضو في مجلس أمناء هذا المركز.

ألَّف عدداً من الكتب والدراسات؛ ومن أبرزها: كتاب حول **مجلس التعاون الخليجي أزمة السياسة والشرعية** (1986)، وكتاب **التاريخ العسكري للشرق الأوسط 1940 – 2000** (2001)، كما نشر الكثير من المقالات والتحليلات في صحف: **الشرق الأوسط**، و**الحياة** (لندن)، و**الأيام** (البحرين)، و**الخليج** (دولة الإمارات العربية المتحدة)، وغيرها، وشارك في برامج إذاعية وتلفزيونية في مملكة البحرين وخارجها، وقد أسس مجلة **النور** التي تصدر في لندن وترأس تحريرها.

فيصل محمد العمادي

مدير، في إدارة التدريب والتأهيل، والمدير العام بالإنابة، في مركز التأهيل الوظيفي، في وزارة العمل بدولة قطر، وكان قد شغل مناصب عدة في وزارة العمل القطرية منذ عام 1999؛ منها: باحث تنظيم، ورئيس قسم التنظيم، ومدير إدارة نظم المعلومات، ومساعد مدير إدارة العمل، وهو يحظى بعضوية عدد من المؤسسات القطرية؛ أبرزها: مجلس إدارة معهد التنمية الإدارية، ومجلس إدارة معرض قطر المهني، واللجنة الدائمة للسكان، ولجنة

وضع نظام بوابة التوظيف، إضافة إلى رئاسته لجنة الأمانة العامة لاجتماعات وزارة العمل ووزراء دول مجلس التعاون.

حصل على درجة بكالوريوس إدارة الأعمال من جامعة الإسراء (عمّان) عام 1999، ودرجة الماجستير في إدارة الأعمال الإلكترونية من الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري (القاهرة) عام 2008، وبالإضافة إلى ذلك، فقد حظي بالكثير من الدورات في: التنمية الإدارية، والتوظيف، وقياس الأداء المؤسسي، والتخطيط الاستراتيجي، وغيرها.

د. عبيد بن محمد بن عبيد السعيدي

عميد الكلية التقنية العليا في سلطنة عُمان منذ عام 2008، وكان قد عمل أستاذاً مساعداً في قسم الرياضيات والإحصاء في كلية العلوم، بجامعة السلطان قابوس (سلطنة عُمان) خلال الفترة (2002 – 2007)، وكان قد شغل وظائف عدة في جامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة، خلال الفترة (1997 – 2002)؛ من أبرزها: أستاذ مساعد زائر بقسم الإحصاء، ومدرس مساعد بقسم الإحصاء، وموجه برنامج إرشاد طلبة الدراسات العليا في مجال الاحتياج الوطني، وباحث مساعد في قسم الإحصاء بكلية العلوم والرياضيات، كما عمل محاضراً مساعداً في قسم الرياضيات والإحصاء في كلية العلوم بجامعة السلطان قابوس (1994 – 1996)، وفنياً بقسم الرياضيات والإحصاء وعلوم الحاسوب في كلية العلوم بجامعة السلطان قابوس (1993 – 1994)، وهو عضو في اتحاد الإحصاء الأمريكي، والجمعية الدولية للقياسات الحيوية – المنطقة الشرقية لأمريكا الشمالية.

حصل على درجة الدكتوراه في علم الإحصاء من جامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة عام 2001، وعلى درجة الماجستير في علم الإحصاء من معهد فرجينيا الفني وجامعة ولاية فرجينيا بالولايات المتحدة عام 1994، وكان قد حصل على درجة البكالوريوس في الرياضيات والإحصاء من جامعة كارولينا الجنوبية عام 1990.

ألـف عـدداً مـن الدراسـات الإحـصائية المنـشورة في دوريـات أكاديميـة؛ مثـل: *Computational Statistics & Data Analysis*، و *Biometrics* ، و *SQU Journal for Science*، و *African Journal of Environmental Science and Technology* و *Submitted to Australian & New Zealand Journal of Statistics*.

أ. د. صالح بن عبدالرحمن المانع

أستاذ العلوم السياسية والعلاقات الدولية بجامعة الملك سعود، عمل عميداً ووكيلاً لكلية العلوم الإدارية سابقاً، وعميداً مؤسساً لكلية الأنظمة والعلـوم الـسياسية، ورئيـساً لقسم العلوم السياسية، كما عمل مستشاراً في بعض الوزارات بالمملكة العربية الـسعودية، والأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية.

له كتب وأبحاث متعددة، وهو عضو هيئة تحرير بعض المجـلات العلميـة العربيـة في مجال تخصصه، ويكتب مقالات في صحيفتي: **الاتحاد** الظبيانية، و**عكـاظ** الـسعودية، وقـد ألقى عدداً من المحاضرات في بعض الجامعات العربية والأمريكية.

الهوامش

الفصل الثاني

1. تقرير التنمية، الأمم المتحدة والبنك الدولي (2009).
2. المرجع السابق.
3. أحمد بن سليمان بن عبيد، «محددات التوظيف في القطاع الخاص بدول مجلس التعاون الخليجي»، **مجلة العلوم الاجتماعية**، المجلد31، العدد1 (الكويت: 2003).
4. العنزي «عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية» **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية** السنة 26، العدد 26 (كانون الأول/ ديسمبر 2000).
5. المرجع السابق.
6. Sulayman Al-Qudsim *Arab Economy*.
7. رياض الفرس، لقاء بجريدة **الوطن** (الكويت: 24 آذار/ مارس 2010).
8. «تقرير النهار الاقتصادي»، جريدة **النهار** (الكويت: 10 أيار/ مايو 2010).
9. الأمم المتحدة، مرجع سابق.
10. الأمانة العامة لدول مجلس التعاون (2000).
11. الأمم المتحدة، مرجع سابق.
12. المرجع السابق.
13. رشود محمد الخريف، **السكان: المفاهيم والأساليب والتطبيقات** (الرياض: دار المؤيد، 2008).
14. الأمم المتحدة، مرجع سابق.
15. لولوة المسند، **اقتصاديات العمل: النظرية المتوسطة** (سنابل للدراسات الاقتصادية والتطوير، 1997).
16. الخريف، مرجع سابق.
17. Sulayman Al-Qudsi, op.cit.
18. المسند، مرجع سابق.

19. عبدالله عبد الدايم، **التخطيط التربوي أصوله وأساليبه الفنية وتطبيقاته في البلاد العربية** (1966)

20. الخريف، مرجع سابق.

21. ندى المطوع، **أثر الدبلوماسية الاقتصادية في العلاقات الكويتية اليابانية** (الكويت: مركز الدراسات الاستراتيجية والمستقبلية، 2010).

22. الأمانة العامة لدول مجلس التعاون 2000.

23. العنزي، مرجع سابق.

24. الأمانة العامة لدول مجلس التعاون 2000.

25. عبدالخالق عبدالله **في الموارد البشرية والتنمية في الخليج العربي** (أبوظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية 2009)، ص 63.

26. Johnson,G.Kevan S. and Whittington R. “exploring Corporate Strategy,”2009.

27. المسند، مرجع سابق.

28. المسند، مرجع سابق.

29. منظمة العمل العربية (2005).

30. المرجع السابق.

31. منظمة العمل العربية (2005 – 2006).

32. الصحيفة **الاقتصادية** الإلكترونية: http://www.aleqt.com/2010/01/27/article_340224.html.

33. عبدالله البرمكي في حديث لبرنامج **أسواق الشرق الأوسط**: «العدد الأكبر من المتقدمين لمجلس أبوظبي من النساء»، CNN.

34. جريدة **القبس** (الكويت: 2 كانون الثاني/ يناير 2010).

35. وكالة الأنباء الكويتية (2010).

الفصل الثالث

1. أيمن رمانة، "جدل حول مدى توافق مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل"، جريدة **الاتحاد** (أبوظبي، 6 كانون الأول/ ديسمبر 2009).

2. لمزيد من المعلومات حول ضغوط العولمة على النظم السياسية، يمكن الرجوع إلى: محمد سعد أبو عامود، **النظم السياسية في ظل العولمة** (القاهرة: دار الفكر الجامعي، 2009).

3. مريم سلطان لوتاه، "الهوية العربية وتحديات العولمة"، المؤتمر السنوي الخامس لدار الخليج للصحافة والطباعة والنشر (الشارقة: 2005).

4. عبدالرزاق الفارس، "التعليم العالي وسوق العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة" في ندوة الثقافة والعلوم (دبي: 1996)، ص 104.

5. بخصوص المعلومات الواردة – أعلاه – يمكن الرجوع إلى أوراق المؤتمر السنوي الرابع لمركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية حول تحديات القرن الحادي والعشرين: التعليم وتنمية الموارد البشرية (أبوظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، 1998).

6. للتأكد من المعلومات الواردة – أعلاه – يمكن الرجوع إلى: مناهج التربية الإسلامية واللغة العربية والتربية الوطنية، والتاريخ المطورة، ومقارنتها إلى المناهج التي سبقت ذلك التعديل، كما يمكن الرجوع إلى الخطط والبرامج التعليمية في جامعة الإمارات للوقوف على حجم التغيرات التي طرأت عليها ضمن ما عرف بالرؤية الجديدة.

7. انظر:

Mariam Sultan Lootah, "United Arab Emirates Education: Modernization and the Challenges of Globalization," in Zia, Rukhsana, *Globalization, Modernization and Education in Muslim Countries* (New York: Nova Science Publishers, 2006).

8. قرار اعتماد مجلس الوزراء في دولة الإمارات اللغة العربية لغة رسمية في جميع المؤسسات والهيئات الاتحادية في إمارات الدولة كافة، **الإمارات اليوم** (دبي: 9 آذار/ مارس 2008).

9. تحرير الأمير، "وزارة التربية تقر بضعف مخرجات مدارس الغد مقارنة بالمدارس الحكومية، جريدة **البيان** (دبي: 6 كانون الثاني/ يناير 2010).

10. "0.6٪ نسبة المواطنين العاملين في القطاع الخاص"، تحقيق، جريدة **الخليج** (الشارقة: 27 كانون الأول/ ديسمبر 2009).

11. "12.9٪ نسبة البطالة و26.6٪ من النساء بلا عمل"، **أربيان بزنس** (دبي: 5 أيار/ مايو 2009).

12. لمزيد من التفصيلات حول ما يمكن أن تقود إليه السوق الحرة والاقتصاد المعولم من كوارث اقتصادية وإنسانية، يمكن الرجوع إلى جون جري، **الفجر الكاذب**، ترجمة أحمد فؤاد بلبع (القاهرة: دار الشروق، 2000).

الفصل الرابع

1. يلاحظ أن كثيراً من الجداول في هذا الفصل، يعتمد على بيانات مأخوذة من مصادر دولية؛ كالبنك الدولي؛ فمؤشرات البنك الدولي مكونة من إحصائيات على مستوى الدول؛ ومادام البنك الدولي يعتمد على كل دولة لتزويده بالبيانات، فإن العام الذي تتوافر فيه أحدث البيانات، يختلف من دولة إلى أخرى، وهذا الأمر موضح ضمن كل جدول، وقد تم استخدام بيانات البنك الدولي عند القيام بمقارنات بين الدول؛ لأن البنك يسعى لإنتاج إحصائيات مقارنة عبر الدول قدر المستطاع؛ وقد يعني هذا أن هناك تعديلات أجريت في الإحصاءات الرسمية المقدمة من الجهات الحكومية في الدول؛ ولذلك فإن هذه البيانات - في بعض الحالات - تختلف عن الإحصاءات المتاحة من مصادر خاصة بكل دولة.

2. انظر:

Oman Ministry of National Economy, *Ministry of National Economy Statistics* (Muscat, Oman: Ministry of National Economy, 2008).

3. انظر:

Saudi Arabia Ministry of Economy and Planning, Central Department of Statistics and Information, no date-a, *Population and Housing Characteristics Based on the Results of the 1421H (2000G) Demographic Survey,* no date (http://www.cdsi.gov.sa/showproductstandard.aspx?lid=26&pid=1420), accessed February 27, 2010.

4. انظر:

Suliman, Mohamed and Nabi Mahmoud, *Unemployment and Labor Market Institutions: Theory And Evidence From the GCC*, API-Working Paper Series, Arab Planning Institute, Kuwait, Information Center, 2008 (http://econpapers.repec.org/RePEc:api:apiwps:0806), accessed January 26, 2010.

5. يعرف معدل البطالة بأنه نسبة السكان المتوافرين والباحثين عن عمل، ولكنهم لا يعملون حالياً، وهذه التقديرات لا تشمل الأشخاص غير الفعالين اقتصادياً؛ ومن ثم فهم خارج القوة العاملة.

6. من الصعب مقارنة معدلات البطالة في الكويت إلى المعدلات في الدول الأخرى؛ لأن أحدث البيانات المتاحة في البنك الدولي، هي من عام 1983، كما لا تتوافر معدلات البطالة في عُمان من بيانات البنك الدولي، ولكن تقديرات عام 2004، حددت معدل البطالة بـ 15٪. انظر:

US State Department, "Country Profile: Oman" CIA World Factbook, 2010 (https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/).

7. انظر:

Al Baik, Duraid, "Bahrain Takes Steps to Curb Unemployment among its Citizens," *Gulf News*, October 1, 2007 (http://gulfnews.com/opinions/columnists/bahrain-takes-steps-to-curb-unemployment-among-its-citizens-1.204912), accessed January 10, 2010.

8. انظر:

Bahrain Ministry of Labor and Centre for Studies and Research, *Bahrain Labour Market Indicators. Kingdom of Bahrain:* Labour Market Regulatory Authority (LMRA), 2004 (http://www.lmra.bh/blmi), accessed February 15, 2010.

9. انظر:

"Tanmia Study Shows Labour Market Segmentation as Main Cause for Unemployment of Nationals in GCC," AME Info, 2006 (http://www.ameinfo.com/91790.html).

10. انظر:

"Kuwaiti Unemployment Rate Reaches 5.5%," *Khaleej Times*, May 29, 2008 (http://www.khaleejtimes.com/DisplayArticleNew.asp?section=business&xfile=data/business/2008/may/business_may1005.xml), accessed February 27, 2010.

11. انظر:

Qatar Statistics Authority, *Labor Force Sample Survey*, 2009, Tables 4 and 20 (http://www.qsa.gov.qa/eng/LaborForce.htm) and author's calculations.

12. انظر:

Saudi Arabia Ministry of Economy and Planning, Central Department of Statistics and Information, Labor Force Survey 1429H (2008G), no date (http://www.cdsi.gov.sa/showcatalog.aspx?lid=26&cgid=1002), accessed February 27, 2010.

13. التقديرات الخاصة بالإماراتيين الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 من الأعوام غير متوافرة. انظر:

Center for Labor Market Research and Information (CLMRI), *UAE Human Resources Report, 2005* (Dubai, UAE: National Human Resource Development and Employment Authority [Tanmia]).

14. Bahrain Ministry of Labor, op. cit.

15. انظر:

"Kuwait's Unemployment Rate at 8%," Middle East North Africa Financial Network, January 27, 2004 (http://www.menafn.com/qn_news_story_s.asp?StoryId=40150), accessed February 28, 2010

16. انظر:

Sultanate of Oman, *Facts and Figures 2008* (Muscat, Oman: Oman Ministry of National Economy, 2009); (http://www.moneoman.gov.om/publication_detail.asp?pid=458), accessed February 26, 2010.

17. Qatar Statistics Authority, op. cit.

18. انظر:

United National Development Program (UNDP), *Saudi Arabia Human Development Report, 2008*, no date (http://www.undp.org.sa/sa/).

19. CLMRI, op. cit.

20. "Tanmia Study Shows ..." AME Info, op. cit.

21. انظر:

Korpi, Tomas and Michael Tahlin, *Skill Mismatch, Wages, and Wage Growth: Overeducation in Sweden, 1974–2000*, SE-106 91 (Sweden: Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholm University, 2006).

22. انظر:

Karoly, Lynn A. and Constantijn W.A. Panis, *The 21st Century at Work: Forces Shaping the Future Workforce and Workplace in the United States*, MG-164 (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2004).

23. انظر:

Manacorda, Marco and Barbara Petrongolo, "Skill Mismatch and Unemployment in OECD Countries," *Economica* Vol. 66, 1999, pp. 181–207.

24. يتم تحديد نسب إجمالي التسجيل في المدارس، بتقسيم عدد الطلاب المسجلين في مستوى دراسي معين، على عدد الطلاب البالغين السن الرسمية للدراسة (مضروباً بمائة)؛ وبالنظر إلى حالات التأخير في التسجيل وتكرار الصفوف، فإن نسب إجمالي المسجلين قد تتجاوز 100٪.

25. انظر:

Ridge, Natasha, *The Hidden Gender Gap in Education in the UAE*, DSG Policy Brief no. 12 (Dubai, UAE: Dubai School of Government, August, 2009).

26. بالنسبة إلى قطر، انظر:

Brewer, Dominic, J., Catherine H. Augustine, Gail L. Zellman, Gery Ryan, Charles A. Goldman, Cathleen Stasz, and Louay Constant, *Education for a New Era: Design and Implementation of K-12 Education Reform in Qatar*, MG-568-QATAR (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2007).

27. (Ridge, 2009)

28. (Brewer et al., 2007)

29. انظر:

Gonzalez, Gabriella, Lynn Karoly, Louay Constant, Hanine Salem, and Charles Goldman, Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the UAE. Santa Monica, MG-786-RC (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2008).

30. انظر:

Fasano, Ugo and Rishi Goyal, *Emerging Strains in GCC Labor Markets,* International Monetary Fund, Working Paper 04/71, April 2004 (http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2004/wp0471.pdf), accessed January 26, 2010

31. انظر مثلاً:

UNESCO, *Education for All in the Arab States: Renewing the Commitment, The Arab Framework for Action to Ensure Basic Learning Needs in the Arab States in the Years 2000–2010,* Adopted by the regional conference on Education for All for the Arab States, Cairo, Egypt, January 24-27, 2000 (Paris, France: UNESCO, 2000); United National Development Program (UNDP), *Arab Human Development Report: Building a Knowledge Society* (New York: NY, UNPD Regional Bureau for Arab States, 2003); The World Bank, *Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa* (Washington, DC: World Bank, 2004); The World Bank, *The Road Not Traveled: Education Reform in the Middle East and North Africa,* MENA Development Report, The international Bank for Reconstruction and Development, 2008; Gonzalez et al., op. cit.; research on the education system in Qatar in Brewer et al., op. cit.; and chapters by Wiseman and Karoly in this volume.

32. انظر:

Stasz, Cathleen, Eric Eide, and Francisco Martorell, *Postsecondary Education in Qatar: Employer Demand, Student Choice, and Options for Policy,* MG644-QATAR (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2007); Gonzalez et al., op. cit; also see chapter by Karoly in this volume.

33. Stasz, et al., op. cit.; Fasano and Goyal, op. cit.

34. انظر:

Cohn E. and J. Addison, "The Economic Returns to Lifelong Learning in OECD Countries," *Educational Economics* Vol. 6, 1998, pp. 253–307; Leigh, Andrew and Chris Ryan, "Estimating Returns to education using different natural experiment techniques," *Economics of Education Review,* Vol. 27, No. 2, 2008, pp. 149–160; and Psacharopoulos, George and Harry A. Patrinos, "Returns to investment in education: a further update," *Education Economics,* Vol. 12, No. 2, 2004, pp. 111–134.

35. انظر:

George Psacharopoulos, "Returns to Education: A Further International Update and Implications," *Journal of Human Resources,* vol. 20, no. 4, 1985, pp. 583–604; George Psacharopoulos, "Returns to Investment in Education: A Global Update," *World Development,* vol. 22, no. 9, 1994, pp. 1325–1343; and Psacharopoulos and Patrinos, op. cit.

36. انظر:

Spence, Michael, "Job Market Signaling," *Quarterly Journal of Economics,* Vol. 87, No. 3, 1973, pp. 355–374.; Spence, Michael, "Signaling in Retrospect and the Informational Structure of Markets," *American Economic Review,* Vol. 92, No. 3,

2002, pp. 434–459; Weiss, Andrew, "Human Capital vs. Signaling Explanations of Wages," *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 9, No. 4, 1995, pp. 133–154.

37. انظر:

Park, Kangwoo, "The Welfare Effect of Sorting in the Labor Market: A Search-Theoretic Analysis," paper presented at the Far Eastern and South Asian Meeting of the Econometric Society, Singapore, August, 2007.

38. انظر:

Norton Grubb, "The Varied Economic Returns to Postsecondary Education: New Evidence from the Class of 1972," *Journal of Human Resources*, vol. 28, no. 2, 1993, pp. 365–383.

39. انظر مثلاً: Leigh and Ryan, op. cit.

40. انظر:

Kingdon, Geeta Gandhi, and Nicolas Theopold, "Do Returns to Education Matter to Schooling Participation? Evidence from India," *Education Economics*, Vol. 16, No. 4, 2008, pp. 329–350; and Duraisamy, P. "Changes in Returns to Education in India, 1983–94: By Gender, Age-cohort and Location," *Economics of Education Review*, Vol. 21, No. 6, 2002, pp. 609–622.

41. انظر:

Grooteart, Christiaan, "Returns to Formal and Informal Vocational Education in Cote d'Ivoire: The Role of the Structure of the Labor Market," *Economics of Education Review*, Vol. 9, No. 4, 1990, pp. 309–319.

42. انظر:

Mohammad Asadullah, "Returns to Education in Bangladesh," *Education Economics*, vol. 14, no. 4, 1006, pp. 453–468; and Litao Zhao, "Returns to Education in Rural China," *Frontiers of Education in China*, vol. 2, no. 1, 2007, pp. 30–47.

43. انظر:

Sulayman Al-Qudsi, "Returns to Education: Sectoral Pay Differentials and Determinants in Kuwait," *Economics of Education Review*, vol. 8, no. 3, 1989, pp. 263–276.

44. انظر مثلاً:

Jonathan Temple, "A Positive Effect of Human Capital on Growth," *Economics Letters*, vol. 65, no. 2, 1999, pp. 131–134.

45. انظر:

Fan-sing Hung, "Returns to Education and Economic Transition: An International Comparison," *Compare: A Journal of Comparative Education*, vol. 38, no. 2, 2008, pp. 155–171.

46. انظر:

Josh Hawley, "Changing Returns to Education in Times of Prosperity and Crisis, Thailand 1985–1998," *Economics of Education Review*, vol. 23, no. 3, 2004, pp. 273–286; and Bernhard Weber, "The Link Between Unemployment and Returns to Education: Evidence from 14 European Countries," *Education + Training*, vol. 44, nos. 4–5, 2002.

47. انظر:

The World Bank, *The Road Not Traveled: Education Reform in the Middle East and North Africa*, MENA Development Report, The International Bank for Reconstruction and Development, 2008.

48. Ibid, p. 47.

49. انظر:

Pritchett, L., "Where Has all the Education Gone?" *World Bank Economic Review*, Vol. 15, No. 3, 2001, pp. 367–393.

50. World Bank, op. cit.

51. Pritchett, op. cit.

52. انظر:

Cohn E. and J. Addison, "The Economic Returns to Lifelong Learning in OECD Countries." *Educational Economics* Vol. 6, 1998.

53. هناك دراسة حول تفاوت الدخل في الكويت في السبعينيات، أخذت في الحسبان هيكل سوق العمل هناك، ووجدت أن الفروق في التحصيل الدراسي، بين غير الكويتيين تقف وراء 50٪ من تفاوت الدخل داخل المجموعة، وقد كان الرقم المقابل للكويتيين نحو 23٪، وكان التفاوت الذي ليس له تفسير في الدخل بين الكويتيين، أعلى منه بين غير الكويتيين؛ وقد دل ذلك أن المتغيرات، ماعدا التعليم والخبرة، تعد مهمة في تفسير بعثرة الدخل بين الكويتيين، ودلت هذه النتائج أن أسلوب عائد الاستثمار التقليدي كان في سوق العمل بالكويت أقل نجاحاً في تفسير التفاوت بين الكويتيين منه بين العمالة الوافدة؛ وقد أوحى المؤلفون أن هذه النتيجة كانت ناجمة - جزئياً على الأقل - عن سياسة التوظيف الحكومية التي تقضي بتعيين الكويتيين بأجور مغرية، بغض النظر عن مؤهلاتهم؛ ومن ثم فقد أسهمت هذه السياسة في إضعاف العلاقة بين التعليم والدخل. انظر:

Al-Qudsi, Sulayman S., "Earnings Differences in the Labor Market of the Arab Gulf States," *Journal of Development Economics* Vol. 18, 1985, pp. 119–132.

54. انظر:

"Survey to reveal new face of Abu Dhabi," UAE Interact. May 28, 2008 (http://www.uaeinteract.com/docs/Survey_to_reveal_new_face_of_Abu_Dhabi/30314.htm), accessed January 15, 2010; "National Statistics Center Established," UAE Interact,

2009 (http://www.uaeinteract.com/docs/National_Statistics_Centre_established _/36732 htm), accessed January 3, 2010.

55. انظر:

Al-Mansouri, Abdulrahman K.L. and Claudia Dziobek, *Providing Official Statistics for the Common Market and Monetary Union in the Gulf Cooperation Council (GCC) Countries—A Case for "Gulfstat"*, International Monetary Fund, Working Paper 06/38, February 2006 (http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2006/wp0638.pdf), accessed January 26, 2010.

56. انظر:

The World Bank, *Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa* (Washington, DC: World Bank, 2004), p. 2.

57. انظر:

Ali, Ali Abdel Gadir, *The Political Economy of Inequality in the Arab Region and Relevant Development Policies,* API-Working Paper Series, Arab Planning Institute - Kuwait, Information Center, 2008 (http://econpapers.repec.org/RePEc:api:apiwps: 0904), accessed January 26, 2010.

الفصل الخامس

1. انظر:

Lynn A. Karoly and Constantijn W.A. Panis, *The 21st Century at Work: Forces Shaping the Future Workforce and Workplace in the United States*, MG-164 (Santa Monica, CA: The RAND Corporation, 2004).

2. انظر:

United Nations Development Program (UNDP), *Arab Human Development Report: Building a Knowledge Society* (New York, NY: United Nations Development Program, Regional Bureau for Arab States, 2003).

3. هناك ميزات عدة لسوق العمل، تميز دول مجلس التعاون بدرجات مختلفة؛ منها: الاعتماد الشديد على العمالة الوافدة، وتركز المواطنين في وظائف القطاع العام. انظر: جونزاليز وآخرين في المرجع السابق، 2008؛ للاطلاع على مناقشة لهذه القضايا إزاء ما يتعلق بعُمان وقطر ودولة الإمارات العربية المتحدة، وهذه معاً، توضح الاختلاف بين دول مجلس التعاون إزاء ما يتعلق بهذه الميزات لسوق العمل.

4. انظر:

World Bank, "World Development Indicators Online," undated (http://devdata.worldbank.org/dataonline/), accessed December 15, 2009.

5. انظر:

Richard B. Freeman, "Demand for Education," in Orley Ashenfelter and Richard Layard (eds), *Handbook of Labour Economics*, Vol. 1 (New York, NY: Elsevier, 1986), pp. 357–386.

6. انظر:

Gary S. Becker, *Human Capital* (New York, NY: National Bureau of Economic Research, 1964), p. 9.

7. يُمثل أحد الأمثلة بالمسح الدولي الذي أجرته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لتعليم الكبار، وهو تقويم مقارن دولياً، ويستخدم لتقويم مهارات الكبار الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و65 من الأعوام، في ثلاثة مجالات متعلقة بالأداء في وظائف ذوي الياقات البيض (المكتبية)؛ وهي: تعلم الكتابة النثرية (القدرة على كتابة نص سردي)، وتعلم الوثائق (القدرة على معالجة الاستمارات والأشكال التوضيحية والجداول والبرامج والخرائط)، والتعلم العددي (القدرة على إجراء العمليات الحسابية العملية). انظر:

Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD), *Literacy in the Information Age: Final Report of the International Adult Literacy Survey* (Paris: OECD, 2000).

8. Karoly and Panis, op. cit., 2004.

9. انظر:

David H. Autor, Frank Levy and Richard Murnane, "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118, No. 4, 2003, pp. 1279–1333.

10. انظر:

Robert B. Reich, *The Future of Success* (New York, NY: Alfred A. Knopf, 2001).

يلاحظ أنه في الكثير من الاقتصادات الغربية، يوجد - أيضاً - نمو في الطلب على العمل الأقل مهارة؛ نتيجة شيخوخة السكان وزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، وقد زادت هذه القوى الديموغرافية الطلب على العمل الأقل مهارة في قطاعات؛ مثل: الرعاية الصحية، والخدمات الشخصية؛ (مثل: العاملين في: الأغذية الجاهزة، ورعاية الأطفال، وتنظيف المنازل). انظر:

Karoly and Panis, op. cit, 2004.

11. انظر:

Timothy F. Bresnahan, Erik Brynjolfsson and Lorin M. Hitt, "Information Technology and Recent Changes in Work Organization Increase the Demand for Skilled Labor," in Margaret M. Blair and Thomas A. Kochan, (eds), *The New Relationship: Human Capital in the American Corporation* (Washington, DC: The Brookings Institution, 2000, pp. 145–184); and "Information Technology, Workplace Organization, and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 117, No. 1, February 2002, pp. 339–376.

12. انظر:

Thomas W. Malone and Robert J. Laubacher, "The Dawn of the E-Lance Economy," *Harvard Business Review*, September–October 1998, pp. 145–152.

13. انظر:

Douglas Kruse and Joseph Blasi, "The New Employee-Employer Relationship," paper prepared for the Aspen Institute Domestic Strategy Group, 1998 (available at: http://www.aspeninstitute.org/Programt2.asp?bid=870).

14. .Karoly and Panis, op. cit., 2004

15. انظر:

David Card, "The Causal Effects of Education on Earnings," in Orley Ashenfelter and David Card (eds), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3 (New York, NY: Elsevier, 1999), pp. 1801–1863; and Alan B. Krueger and Mikael Lindahl, "Education for Growth: Why and For Whom?" *Journal of Economic Literature*, Vol. 39, No. 4, December 2001, pp. 1101–1136.

16. انظر:

Orley Ashenfelter, Colm Harmon and Hessel Oosterbeek, "A Review of Estimates of the Schooling/Earnings Relationship, with Tests for Publications Bias," *Labour Economics*, Vol. 6, No. 4, November 1999, pp. 453–470; David Card, "Estimating the Return to Schooling: Progress on Some Persistent Econometric Problems," *Econometrica*, Vol. 69, No. 5, 2001, pp. 1127–1160; and Card, op. cit., 1999.

17. انظر:

George Psacharopoulos, "Returns to Investment in Education: A Global Update," *World Development*, Vol. 22, No. 9, 1994, pp. 1325–1343; Phillip, Trostel, Ian Walker and Paul Woolley, "Estimates of the Economic Return to Schooling for 28 Countries," *Labour Economics*, Vol. 9, 2002. pp. 1–16; and George Psacharopoulos and Henry A. Patrinos, "Returns to Investment in Education: A Further Update," *Education Economics*, Vol. 12, No. 2, 2004, pp. 111–134.

18. انظر:

Hubert Strauss and Christine de la Maisonneuve, "The Wage Premium on Tertiary Education: New Estimates for 21 OECD Countries," OECD Working Paper No. 589, December 2007 (http://www.olis.oecd.org/olis/2007doc.nsf/linkto/eco-wkp).

19. Psacharopoulos and Patrinos, op. cit, 2004.

20. Card, op. cit., 1999.

21. انظر:

Barbara L. Wolfe and Robert H. Haveman, "Social and Nonmarket Benefits form Education in an Advanced Economy" in Yolanda K. Kodrzycki (ed.), *Education in the 21st Century: Meeting the Challenges of a Changing World*, Conference Series No. 47, Boston, Massachusetts: Federal Reserve Bank of Boston, 2002, pp. 97–131.

22. انظر:

Phillippe Aghiion and Peter Howitt, *Endogenous Growth Theory* (Cambridge, MA: MIT Press, 1998).

23. انظر مثلاً:

Mark Bils and Peter J. Klenow, "Does Schooling Cause Growth or the Other Way Around?" *American Economic Review*, Vol. 90, No. 5, December 2000, pp. 1160–1183.

24. يجب أن تتعامل البحوث الإمبريقية، والتحيز المحتمل؛ نتيجة خطأ في القياس في البيانات، عبر الدول حول مستوى رأس المال البشري والتغيرات التي تطرأ عليه، (وهو يقاس عادة بمتوسط سنوات الدراسة). انظر المناقشة في:

Krueger and Lindahl, op. cit., 2001; and Barry Bosworth and Susan M. Collins, "The Empirics of Growth: An Update," manuscript (Washington, DC: The Brookings Institution, September 2003); (http://www.brookings.edu/papers/2003/092global economics_bosworth.aspx), accessed December 15, 2009.

25. انظر:

Dale W. Jorgenson, Mun S. Ho, and Kevin J. Stiroh, "Projecting Productivity Growth: Lessons from the US Growth Resurgence," *Federal Reserve Bank of Atlanta Economic Review*, Vol. 87, No. 3, 2002, pp. 1–13; and J. Bradford DeLong, Claudia Goldin and Lawrence F. Katz, "Sustaining U.S. Economic Growth," in Henry J. Aaron, James M. Lindsay and Pietro S. Nivola, (eds), *Agenda for the Nation* (Washington, DC: Brookings Institution Press, 2003), pp. 17–60.

26. انظر:

Yolanda K. Kodrzycki, "Educational Attainment as a Constraint on Economic Growth and Social Progress," in Yolanda K. Kodrzycki (ed.), *Education in the 21st Century: Meeting the Challenges of a Changing World*, Conference Series No. 47 (Boston, MA: Federal Reserve Bank of Boston, 2002), pp. 37–84.

27. .DeLong, Goldin, and Katz, op. cit., 2003

28. انظر:

Eric A. Hanushek, "The Long-Run Importance of School Quality," Working Paper No. 9071 (Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, July 2002).

29. يصنف البنك الدولي الدول في أربع فئات، من حيث الدخل على أساس الدخل القومي الإجمالي للفرد الواحد، وهو مقياس مشترك لمستوى الرفاه الاقتصادي للبلد، وحدود الدخل في تموز/ يوليو 2009، مقيسة بالدولار الأمريكي - بحسب قيمته عام 2008 - هي الدخل المنخفض (975 $ أو أقل)، والدخل المتوسط الأدنى (976 $ إلى 3855 $)، والدخل المتوسط المرتفع (3856 $ إلى 11905 $)، والدخل المرتفع (11906 $ أو أكثر). انظر:

World Bank, "World Bank List of Economies," July 2009 at: http://siteresources.worldbank.org/DATASTATISTICS/Resources/CLASS.XLS, accessed December 15, 2009.

30. إن دليل التنمية البشرية – وهو المحسوب لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي – هو مؤشر مرجح لمتوسط العمر المتوقع والتعليم، (يقاس بمحو أمية الكبار وإجمالي نسبة الالتحاق بالمدارس في المراحل الابتدائية والثانوية والجامعية)، ومستوى المعيشة (الناتج المحلي الإجمالي للفرد)، ومع أن هذا المقياس لا يقصد به أن يشمل جميع جوانب التنمية البشرية، فإنه يجسد أبعاداً أخرى، تتجاوز التمتع بمستوى عالٍ من المعيشة؛ أي التمتع بحياة طويلة وصحية والحصول على التعليم، ويتراوح المؤشر المركب بين صفر ("أسوأ حصيلة") إلى واحد ("أفضل حصيلة")؛ واستناداً إلى قيمة دليل التنمية البشرية، تصنف الدول بحسب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بأنها ذات تنمية بشرية عالية جداً (38 بلداً)، أو عالية (45 بلداً)، أو متوسطة (75 بلداً)، أو منخفضة (24 بلداً)؛ وللحصول على تفصيلات إضافية، انظر:

United Nations Development Programme (UNDP), *Human Development Report 2009: Overcoming Barriers, Human Mobility and Development* (New York, NY: UNDP, 2009).

31. [1] UNDP, op. cit., 2003.

32. تقيس معدلات القيد الإجمالية، نسبة عدد الأطفال المسجلين في مرحلة تعليمية معينة، مقسوماً على عدد الأطفال الذين هم في سن المدرسة الرسمية لهذا المستوى التعليمي (مضروباً في 100)؛ وبالنظر إلى التأخر في الالتحاق والرسوب، فإن معدلات الالتحاق الإجمالية، (وخاصة في المرحلة الابتدائية)، قد تتجاوز 100، وبالمقابل، تقيس معدلات الالتحاق الصافية عدد الأطفال في سن المدرسة الرسمية لهذه المرحلة من المسجلين في هذا المستوى، مقسوماً على عدد الأطفال في سن المدرسة الرسمية لهذه المرحلة، (مضروباً أيضاً في 100)، وبذلك، فإن معدلات الالتحاق الصافي لا يمكنها أن تتجاوز 100.

33. انظر:

United Nations Development Program (UNDP), *Arab Human Development Report: Toward the Rise of Women in the Arab World* (New York, NY: UNDP, Regional Bureau for Arab States, 2005).

34. إن آخر عام متوافر في قاعدة البيانات عبر الوطنية، حول متوسط سنوات الدراسة لكل دولة، وهي التي صنفها روبرت ج. بارو، وجونج-وا لي هو عام 2000؛ ومن بين دول مجلس التعاون، نجد: أن البحرين (معدل نسبة التعليم هو 6.09 عام 2000 للبالغة أعمارهم 25 عاماً فما فوق)، والكويت (معدل نسبة التعليم هو 7.05 للبالغة أعمارهم 25 عاماً فما فوق)، وهما الدولتان الوحيدتان اللتان لديهما بيانات لذلك العام. انظر:

Robert J. Barro and Jong-Wha Lee, "International Data on Educational Attainment: Updates and Implications," Center for International Development Working Paper No. 42, April 2000 (http://www.cid.harvard.edu/ciddata/ciddata.html), accessed December 15, 2009.

35. تقوم هيئة تنظيم سوق العمل البحرينية، بتوفير بيانات سوق العمل، بحسب الجنسية والسن والجنس ومستوى التعليم؛ بناء على مسح سوق العمل عام 2004، لكن الفئات التعليمية المستخدمة، تختلف عن تلك الخاصة بقطر والسعودية؛ ولذلك، لم نقم بإدراج الأرقام من البحرين؛ بسبب عدم إمكانية المقارنة؛ وللاطلاع على بيانات البحرين، انظر:

Bahrain Labour Market Regulatory Authority, "Bahrain Labour Market Indicators," 2010 (http://www.lmra.bh/blmi), accessed December 15, 2009.

36. عندما نقوم بتقسيم فئة أعمار 25 – 34 من الأعوام، إلى 25 – 29 و30 – 34، نجد أن نسبة 30٪ من القسم الأول ونسبة 39٪ من القسم الثاني قد وصلتا إلى المستوى الجامعي فما فوق؛ وهذا يدل أن الأشخاص من الفئة الأولى، سيمضون على الأرجح في متابعة تعليمهم، وأن كلتا الفئتين ستصل، أو تتجاوز معدل التحصيل الدراسي لذوي الأعمار 35 – 44 من الأعوام.

37. انظر:

[1] Ina V.S. Mullis, Michael O. Martin and Pierre Foy, *TIMSS 2007 International Mathematics Report: Findings from IEA's Trends in International Mathematics and Science Study at the Fourth and Eighth Grades* (Chestnut Hill, MA: TIMSS & PIRLS International Study Center, 2009).

38. انظر: Ina V.S. Mullis, Michael O. Martin, Ann M. Kennedy and Pierre Foy, *PIRLS 2006 International Report: IEA's Progress in International Reading Literacy Study in Primary Schools in 40 Countries* (Chestnut Hill, MA: TIMSS & PIRLS International Study Center, 2007).

39. انظر:

Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD), *PISA 2006: Science Competencies for Tomorrow's World*, Volume I and II (Paris: OECD, 2007).

40. شاركت الكويت في الدفعة الأولى من دراسة TIMSS، عام 1995، بينما شاركت البحرين والسعودية في الدفعة الثالثة عام 2003، أما قطر فكانت أولى الدول المشاركة في دراسة PISA، عام 2006.

41. إن المستويات المرجعية الأربعة: (المتقدم، والعالي، والمتوسط، والمنخفض)، تقابل الدرجات المعيارية 625، و550، و475، و400 على التوالي.

42. Mullis, Martin and Foy, op. cit., 2009, p. 68.

43. يصنف البنك الدولي الجزائر في فئة "الدخل الوسط الأعلى"، والمغرب وتونس في فئة "الدخل الوسط الأدنى".

44. تم تأكيد أنماط الأداء الدراسي المتفوق للبنات على الذكور في المرحلتين الابتدائية والثانوية في دراسات أخرى أيضاً. (انظر: see UNDP, op. cit., 2005, for examples from Bahrain and Kuwait).

45. .UNDP, op. cit., 2005

46. .Ibid

47. مرة أخرى! لم نورد بيانات من البحرين؛ لأن الجداول تستخدم تصنيفاً مختلفاً للتحصيل الدراسي الذي لا يشبه التصنيف المستخدم في قطر والسعودية. انظر: Bahrain Labour Market Regulatory Authority, op cit., 2010.

48. تدل الجداول المأخوذة من مسح القوى العاملة في قطر عام 2008، أن 71٪ من المواطنين موظفون في القطاع الحكومي، مقارنة إلى نسبة 3٪ فقط للوافدين، وبالمقابل، فإن 82٪ من الوافدين يعملون في القطاع الخاص، مقابل 7٪ للمواطنين. انظر:

Table 23 in Qatar Statistics Authority, *Bulletin Labor Force Sample Survey, December 2008*, undated (http://www.qsa.gov.qa/Eng/surveys/LaborForceSamplesurvey2008/Bulletin%20Labour%20Force%20Sample%20Survey%202008.xls), accessed December 15, 2009).

49. على سبيل المثال، يذكر ساكاروبولوس Psacharopoulos، (في المرجع السابق، 1994)، عائدات خاصة للتعليم في اليمن عام 1985، بنسبة 10٪ للمرحلة الابتدائية و41٪ للمرحلة الثانوية و56٪ للمرحلة الجامعية، وتذكر الدراسة نفسها أن عائد كل عام إضافي من الدراسة، كان 16٪ في المغرب عام 1970، و8٪ في تونس عام 1980، و5٪ في الكويت عام 1983.

50. انظر:

UNDP, op. cit., 2003; World Bank, *Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa* (Washington, DC: The World Bank, 2004); Gabriella Gonzalez, Lynn A. Karoly, Louay Constant, Hanine Salem and Charles A. Goldman, *Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar and the United Arab Emirates*, MG-786 (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2008); League of Arab States and United Nations Development Program (UNDP), *Development Challenges for the Arab Region: A Human Development Approach, Volume I* (New York, NY: UNDP, 2009); and Mohammed bin Rashid Al Maktoum Foundation and United Nations Development Program (UNDP), *Arab Knowledge Report 2009: Towards Productive Intercommunication for Knowledge* (Dubai, UAE: Mohammed bin Rashid Al Maktoum Foundation and UNDP, 2009), available at: (http://www.mbrfoundation.ae/English/Pages/AKR2009.aspx), accessed December 15, 2009.

51. انظر:

aroly, Lynn A., M. Rebecca Kilburn, and Jill S. Cannon, *Early Childhood Interventions: Proven Results, Future Promise*, MG-341 (Santa Monica, CA: The RAND Corporation, 2005).

52. انظر:

United Nations Development Program (UNDP), *Arab Human Development Report: Creating Opportunities for Future Generations* (New York, NY: UNDP, Regional Bureau for Arab States, 2002), p. 54.

53. Ibid., p. 73، وانظر أيضاً:

Gonzalez et al., op. cit, 2008, for a review of human capital reforms underway in several GCC countries.

54. انظر:

Claude Berrebi, Francisco Martorell and Jeffery C. Tanner, "Qatar's Labor Markets at a Crucial Crossroad," *The Middle East Journal*, Vol. 63, No. 3, Summer 2009, pp. 421–442.

55. Ibid.

الفصل السادس

1. انظر:

Maurin, E., and D. Thesmar, "Changes in the Functional Structure of Firms and the Demand for Skill," *Journal of Labor Economics*, Vol. 22, 2004, pp. 639–664.

2. انظر:

Goos , M., and A. Manning, "Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain," *Review of Economics and Statistics*, Vol. 89, 2007, pp. 118–133

3. انظر:

Jacobebbinghaus, P., and T. Zwick, "New Technologies and the Demand for Medium Qualified Labour in Germany," *Schmollers Jahrbuch*, Vol. 122, 2002, pp.179–206.

4. انظر:

Bresnahan, T.F., E. Brynjolfsson and L.M. Hitt, "Information Technology, Workplace Organization, and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 117, 2002, pp. 339–376.

5. Ibid.

6. انظر:

Tinbergen, J., *Income distribution: Analysis and Policies* (Amsterdam: North Holland Publishers, 1975).

7. انظر:

Green, F., D. Ashton, B. Burchell, B. Davies and A. Felstead, "Are British Workers Becoming More Skilled?" in Borghans, L. and A. de Grip (eds), *The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization* (Cheltenham: Edward Elgar, 2000), pp. 77–106.

8. انظر:

Spitz-Oener, A., "Technical Change, Job Tasks and Rising Educational Demands: Looking Outside the Wage Structure," *Journal of Labor Economics*, Vol. 24, 2006, pp. 235–270.

9. انظر: Bresnahan et al., op. cit.

10. انظر:

Autor, D.H., L.F. Katz and A.B. Krueger, "Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market?" *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, 1998, pp. 1055–1089.

11. انظر:

Lindbeck, A. and D. Snower, "Multi-Task Learning and the Reorganization of Work. From Tayloristic to Holistic Organization," *Journal of Labor Economics*, Vol. 18, 2000, pp. 353–376.

12. انظر:

Dickerson, A. and F. Green, The Growth and Valuation of Computing and Other Generic Skills, *Oxford Economic Papers*, Vol. 56, 2004, pp. 371–406.

13. انظر:

Gould, E., "Inequality and Ability," *Labour Economics*, Vol. 12, pp. 169–189.

14. انظر:

European Commission, *Employment in Europe 2009* (Brussels: Directorate-General for Employment, Social affairs and Equal Opportunities, 2009).

15. انظر:

Ben-Porath, Y., "The Production of Human Capital and the LifeCycle of Earnings," *Journal of Political Economy*, Vol. 75, 1967, pp. 352–365.

16. انظر:

Dubin, S., "Obsolescence or Lifelong Education," *American Psychologist*, Vol. 27, 1972, pp. 486–498.

17. انظر:

Rosenow, E.C. "Medical Knowledge Self-assessment Programs"; paper presented at the Annual Meeting of the medical and Chirurgical Faculty of the State of Maryland, Baltimore, 1971.

18. انظر:

Lukasiewicz, J. "The Dynamics of Science and Engineering Education," *Engineering Education*, Vol. 61, 1971, pp. 880–882.

19. انظر:

De Grip, A., and J. van Loo, "The Economics of Skills Obsolescence: A Review," in De Grip, A., J. van Loo and K. Mayhew (eds), *The Economics of Skills Obsolescence: Research in Labor Economics*, Vol. 21 (Amsterdam/Boston: JAI Press, 2002), pp. 1–26.

20. انظر:

De Grip, A., H. Bosma, D. Willems and M. van Boxtel, Job-worker Mismatch and Cognitive Decline, *Oxford Economic Papers*, Vol. 60, 2008, pp. 237–254.

21. انظر:

Bartel, A.P., and N. Sicherman, "Technological Change and Retirement Decisions of Older Workers," *Journal of Labor Economics*, Vol. 11, 1993, pp. 162–183.

22. انظر:

Weinberg, B.A., "New Technologies, Skills Obsolescence, and Skill Complementarity," in De Grip, et al., *The Economics of Skills Obsolescence*, op. cit., pp. 101–118.

23. انظر:

Bailey, C.D., "Forgetting and the Learning Curve: A Laboratory Study," *Management Science*, Vol. 35, 1989, pp. 340–352.

24. انظر:

Bassanini, A., A. Booth, G. Brunello, M. De Paola and E. Leuven, "Workplace Training in Europe," IZA Discussion Paper 1640, Bonn, 2005.

25. Ibid.

26. انظر:

Lee, C.H., and N.T. Bruvold, "Creating Value for Employees: Investment in Employee Development," *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 14, 2003, pp. 981–1000.

27. انظر:

Eisenberger, R., S. Armeli, R. Rexwinkel, P.D. Lynch and L. Rhoades, "Reciprocation of Perceived Organizational Support," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, 2001, pp. 42–51.

28. انظر:

Sieben, I., "Does Training Trigger Turnover – Or Not? The Impact of Formal Training on Graduates' Job Search Behaviour," *Work, Employment and Society*, Vol. 21, 2007, pp. 397–416.

29. انظر:

Koster, F., A. de Grip and D. Fouarge, "Does Perceived Support in Employee Development affect Personnel Turnover?" *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 21 (forthcoming, 2010).

30. انظر:

Dearden, L., H. Reed and J. Van Reenen, "The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 68, 2006, pp. 397–421.

31. اكتشف كل من: فان لو ودي جريب (2003)، تأثيرات كبيرة مماثلة لتداعيات التدريب في الإنتاجية، والعائد في المبيعات.

32. انظر:

Borghans, L., B. Golsteyn and A. de Grip, *Meer werken is meer leren. Determinanten van kennisontwikkeling* (Hertogenbosch: CINOP, 2006).

33. انظر:

Arrow, K.J., "The Economic Implications of Learning by Doing," *Review of Economic Studies*, Vol. 24, 1962, p. 156.

34. انظر: Lindbeck and Snower, op. cit., 357.

35. انظر: Dearden et al., op. cit.

الفصل السابع

1. انظر:

LeTendre, G.K., and D.P. Baker, "International Comparisons and Educational Research Policy," in LeTendre, G.K. (ed.), *Competitor or Ally? Japan's Role in American Educational Debates* (New York, NY: Falmer, 1999).

2. انظر:

Winch, C., "The Economic Aims of Education," *Journal of Philosophy of Education*, Vol. 36, No. 1, 2002.

3. انظر:

Wiseman, A.W., and N.H. Alromi, *The Employability Imperative: Schooling for Work as a National Project* (Hauppage, NY: Nova Science Publishers, 2007).

4. انظر:

Almegren, A., *Private Sector Perception of the Vocational Education System in the City of Riyadh, Saudi Arabia*, Unpublished Dissertation, Kansas State University, 1996; Benavot, A., "The Rise and Decline of Vocational Education," *Sociology of Education,* Vol. 56, No. 2, 1983; Horowitz, A.W., "Returns to General, Technical and Vocational Education in Developing Countries: Recent Evidence from Suriname," *Education Economics* No. 7, 1999; Lehmann, W., and A. Taylor, "Giving Employers What They Want? New Vocationalism in Alberta," *Journal of Education and Work*,

Vol. 16, No. 1, 2003; Taylor, A., and W. Lehmann, "'Reinventing' Vocational Education Policy: Pitfalls and Possibilities, *Alberta Journal of Educational Research*, Vol. 48, No. 2, 2002; and Watson, K., "Technical and Vocational Education in Developing Countries: Western Paradigms and Comparative Methodology," *Comparative Education* No. 30, 1994.

5. انظر:

Fuller, B. and R. Rubinson (eds.), *The Political Construction of Education: The State, Economic Change, and School Expansion* (New York, NY: Praeger, 1992); Ramirez, F.O. "Progress, Justice, and Gender Equity: World Models and Cross-National Trends," in W.W. Powell and D. Jones (eds.), *Bending the Bars of the Iron Cage: Institutional Dynamics and Processes* (Chicago, IL: University of Chicago Press., forthcoming).

6. انظر:

Grubb, W.N., "The Returns to Education in the Sub-Baccalaureate Labor Market, 1984–1990," *Economics of Education Review* No. 16, 1997; and Psacharopoulos, G. and M. Woodhall, *Education for Development: An Analysis of Investment Choices.* New York: Oxford University Press, 1985).

7. انظر:

Wiseman, A.W., "The Impact of the 'Gulf State Phenomenon' on Teaching in Iran and Kuwait," in Mutua, K., and C.S. Sunal (eds.), *Research on Education in Africa, the Caribbean and the Middle East: Crosscurrents and Crosscutting Themes*, Vol. 3 (Greenwich, CT: Information Age Publishing, 2005).

8. انظر:

Mazawi, A.E., "The Contested Terrains of Education in the Arab States: An Appraisal of Major Research Trends," *Comparative Education Review*, Vol. 43, No. 3, 1999.

9. انظر:

Massialas, B.G., and S.A. Jarrar, *Arab Education in Transition* (New York, NY: Garland Publishing, 1991); and Obeid, R.A., "Islamic Theory of Human Nature and Development," in Husen, T., and T.N. Postlethwaite (eds), *International Encyclopedia of Education* (Oxford: Pergamon, 1994).

10. انظر:

Massialas, B.G., and S.A. Jarrar, "Conflicts in Education in the Arab World: The Present Challenge," *Arab Studies Quarterly* No. 9, 1987.

11. انظر:

Heyneman, S. P., W.A. Loxley, "Influences on Academic Achievement across High and Low Income Countries: A Re-Analysis of Iea Data," *Sociology of Education*, Vol. 55, No. 1, 1982.

12. انظر:

Baker, D.P., B. Goesling and G.K. LeTendre, "Socioeconomic Status, School Quality, and National Economic Development: A Cross-National Analysis of the 'Heyneman-Loxley Effect' on Mathematics and Science Achievement," *Comparative Education Review*, Vol. 46, No. 3, 2002; and Baker, D.P., and G.K. LeTendre, *National Differences, Global Similarities: Current and Future World Institutional Trends in Schooling* (Stanford, CA: Stanford University Press, 2005).

13. Wiseman, 2005, op. cit.

14. انظر:

Fligstein, N., "The Structural Transformation of American Industry: An Institutional Account of the Causes of Diversification in the Largest Firms, 1919–1979," in Powell, W.W., and DiMaggio, P.J. (eds), *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (Chicago, IL: University of Chicago Press, 1991).

15. Wiseman, op. cit.

16. انظر:

Wiseman, A.W., *Principals under Pressure: The Growing Crisis* (Lanham, MD: Scarecrow Press, 2005).

17. انظر:

Weick, K.E., "Educational Organizations as Loosely Coupled Systems," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 21, No. 1, 1976.

18. انظر:

Astiz, M.F., A.W. Wiseman and D.P. Baker, "Slouching Towards Decentralization: Consequences of Globalization for Curricular Control in National Education Systems," *Comparative Education Review*, Vol. 46, No. 1, 2002.

19. انظر:

Gustafsson, U.A., "School-Arranged or Market-Governed Workplace Training? A Labour Market Perspective," *Journal of Education and Work*, Vol.15, No. 2, 2002; and Hodgson, A., and K. Spours, "Part-Time Work and Full-Time Education in the UK: The Emergence of a Curriculum and Policy Issue," *Journal of Education and Work*, Vol. 14, No. 3, 2001.

20. Gustafsson, op. cit.

21. انظر:

Brown, M., "The Tyranny of the International Horse Race," in Slee, R., G. Weiner and S. Tomlinson (eds), *School Effectiveness for Whom? Challenges to the School Effectiveness and School Improvement Movements* (London: Falmer Press, 1998); LeTendre, G.K., D.P. Baker, M. Akiba and A.W. Wiseman, "The Policy Trap: National Educational Policy and the Third International Math and Science Study," *International Journal of Educational Policy, Research and Practice*, Vol. 2, No. 1, 2001.

22. انظر:

Psacharopoulos, G., and E. Velez, "Educational Quality and Labor Market Outcomes: Evidence from Bogota, Colombia," *Sociology of Education* No. 66, April 1993.

23. انظر:

Te Riele, K., and S. Crump, "Young People, Education and Hope: Bring Vet in from the Margins," *International Journal of Inclusive Education*, Vol. 6, No. 3, 2002.

24. انظر:

Ball, S.J., *Politics and Policy Making in Education* (London: Routledge, 1990); Lehmann and Taylor, 2003, op. cit.; Raffe, D., K. Brannen, J. Fairgrieve, and C. Martin, "Participation, Inclusiveness, Academic Drift and Parity of Esteem: A Comparison of Post-Compulsory Education and Training in England, Wales, Scotland and Northern Ireland," *Oxford Review of Education*, Vol. 27, No. 2, 2001; Shavit, Y., and W. Müller, "Vocational Secondary Education: Where Diversion and Where Safety Net?" *European Societies*, Vol. 2, No. 1, 2000.

25. انظر:

Taylor, A. "In/Forming Education Policy," *Journal of Education Policy*, Vol. 17, No. 1, 2002.

26. انظر:

Ashton, D., F. Green, J. Sung, and D. James, "The Evolution of Education and Training Strategies in Singapore, Taiwan and S. Korea: A Development Model of Skill Formation," *Journal of Education and Work*, Vol. 15, No. 1, 2002.

27. انظر:

Miller, S.R., and J.E. Rosenbaum, "Hiring in a Hobbesian World: Social Infrastructure and Employers' Use of Information," *Work and Occupations*, Vol. 24, No. 4, 1997.

28. انظر:

Alromi, N.H., and A.W. Wiseman, *Schooling for Individual and National Development: International Perspectives on School-to-Work Transition* (Riyadh: King Fahd National Library, 2003).

29. انظر:

Groot, W., and J. Hartog, "Screening Models and Education," in M. Carnoy (ed.), *International Encyclopedia of Economics of Education* (2 ed.); (Cambridge, MA: Cambridge University Press, 1995).
Groot, W., & Oosterbeck, H. (1994). Earnings Effects of Different Components of Schooling: Human Capital Versus Screening. *Review of Economics and Statistics*, Groot and Hartog, 1995; Groot and Oosterbeck, 1994)

30. انظر:

Worth, S., "Education and Employability: School Leavers' Attitudes to the Prospect of Non-Standard Work," *Journal of Education and Work*, Vol. 15, No. 2, 2002.

31. انظر:

Lent, R.W., F.G. Lopez and K.J. Bieschke, "Mathematics Self-Efficacy: Sources and Relation to Science-Based Career Choice," *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 38, No. 4, 1991.

32. انظر:

Kelly, K.R., "The Relation of Gender and Academic Achievement to Career Self-Efficacy and Interests," *Gifted Child Quarterly*, Vol. 37, No. 2, 1993.

33. انظر:

Jacobs, J.A., D. Karen and K. McClelland, "The Dynamics of Young Men's Career Aspirations," *Sociological Forum*, Vol. 6, No. 4, 1991.

34. انظر:

Powell, D.F., and D.A. Luzzo, "Evaluating Factors Associated with the Career Maturity of High School Students," *The Career Development Quarterly* No. 47, 1998.

35. انظر:

Carnoy, M., *Sustaining the New Economy: Work, Family, and Community in the Information Age* (London: Falmer Press, 2000), p. 183.

36. Ibid.

37. انظر:

Namboodiri, K., "The Floundering Phase of the Life Course," in Corwin, R.G. (ed.), *Research in Sociology of Education and Socialization* Vol. 7 (Greenwich, CT: JAI, 1987).

الفصل الثامن

1. انظر:

Marginson, S., "National and Global Competition in Higher Education," in Lauder, H., P. Brown, J-A. Dillabough, and A.H. Halsey (eds), *Education, Globalization and Social Change* (Oxford: Oxford University Press, 2006).

2. انظر:

Room, G., "Globalisation, Social Policy and International Standard Setting: The Case of Higher Education Credentials," *International Journal of Social Welfare* Vol. 9, pp. 103–19.

3. Young (2009).

4. (King, 1993).

5. انظر:

Naidoo, R and I. Jamieson, "Empowering Participants or Corroding learning? Towards a Research Agenda on the Impact of Student Consumerism in High Education," in Lauder, H., et al. (eds.) *Education, Globalization and Social Change*, op. cit.

6. انظر:

Naidoo, R., "Fields and Institutional Strategy: Bourdieu on the Relationship between Higher Education, Inequality and Society," *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 4, No. 25, 2004, pp. 457–72.

7. Marginson, S., op cit.

8. Naidoo and Jamieson, op. cit.

9. انظر:

Bernstein, B., *Pedagogy, Symbolic Control and Identity* (Oxford: Rowman & Littlefield, 2000).

10. هناك أدلة في المملكة المتحدة، في مرحلة ما قبل دخول الجامعة، تشير إلى أن معايير التقويم الضيقة، واستخدامات أمثلة في الواجبات والاختبارات وغيرها، تشجع الطالب أيضاً، على تدريب الطلاب على هذه التقنيات؛ إما لأنها تحمل أيديولوجية بأن في إمكان الجميع أن يتعلموا، أو أن معدلات النجاح تنعكس على تعليمهم، وليس ممكناً القيام بالتدريب - بهذا المعنى - إزاء ما يتعلق بالإبداع والمغامرة. انظر:

Torrance, H., H. Colley, D. Garratt, J. Jarvis, H. Piper, K. Ecclestone and D. James, "The Impact of Different Modes of Assessment on Achievement and Progress in the Learning and Skills Sector," LSRC Research Report, Manchester, Manchester Metropolitan University, 2005.

11. للاطلاع على مزيد من التطوير والتحليل لهذه النقاط المبسوطة في هذه الفقرة، انظر الورقة المرافقة لهذه، من تأليف فليب براون. (الفصل التاسع - في هذا الكتاب).

12. انظر:

Brown, P., H. Lauder and D. Ashton, D., *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Prosperity* (New York, NY: Oxford University Press, forthcoming 2010).

13. انظر:

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), "World Investment Report 2005: Transnational Corporations and the Internationalization of R&D" UNCTAD, 2005); (www.unctad.org/wir).

14. انظر:

Ibid, Appendix A, pp.267–8. These figures exclude TNCs in the financial sector.

15. Heather Stewart, "The West Sees Red," *The Observer*, June 12, 2005.

16. انظر:

Brown, P., and A. Hesketh, *The Mismanagement of Talent, Employability and Jobs in the Knowledge Economy* (Oxford: Oxford University Press, 2004).

17. انظر:

Brint, S., "Professionals and the 'Knowledge Economy': rethinking the Theory of Post-Industrial Society," *Current Sociology*, Vol. 49, No. 4, 2001, pp. 102–32.

18. (Brown, Lauder and Ashton, 2008).

19. انظر:

Taylor, 1911; Braverman, H., *Labour and Monopoly Capital* (New York, NY: Monthly Review Press, 1974).

20. Alvesson (2001).

21. انظر:

Strathdee, R., "Reputation in the Sociology of Education," *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 30, No. 1, 2009, pp. 83–96.

22. انظر:

Hussain, I., S. McNally and S. Telhaj, "University Quality and Graduate Wages in the UK," Centre for Economic Performance, London School of Economics, 2008.

23. Goldin and Katz (2008).

24. Young, M., *Bringing Knowledge Back In* (London: Routledge/Falmer, 2007).

25. (see e.g. Kupfer, 2010).

26. (HESA, 2008).

27. انظر:

Bowen, W., M. Kurzwell and E. Tobin, *Equity and Excellence in American Higher Education* (Charlottesville, VA: University of Virginia Press, 2005).

28. انظر:

Karabel, J. *The Chosen: The Hidden History of Admission and Exclusion at Harvard, Yale and Princeton* (New York, NY: Mariner Books, 2005).

29. انظر:

Catherine Hill, Gordon Winston and Stephanie Boyd, "Affordability: Family incomes and Net Prices at Highly Selective Private Colleges and Universities," Williams Project on the Economics of Higher Education, Discussion Paper No.66, October, 2003.

30. انظر:

Rothkopf, D., *Superclass: the Global Power Elite and the World They are Making* (New York, NY: Little Brown, 2008).

31. انظر:

Saxenian, A., *The New Argonauts: Regional Advantage in the Global Economy* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2006).

32. انظر:

Vivek Wadhwa, Anna Lee Saxenian, Ben Rissing and Gary Gereffi, "America's New Immigrant Entrepreneurs: Part I," Duke Science, Technology & Innovation Paper No. 23, 2007; Huma Khan, "Trend of Foreign Workers Leaving Likely to Accelerate as Economy Struggles," ABCNews, November 7, 2008 (http://abcnews. go.com/Business/Economy/ Story? id =6200335&page=2).

33. انظر:

Huma Khan, Ibid. Vivek Wadhwa, a leading researcher in this field, predicts that between 2008 and 2015 around 100,000 Indian and Chinese workers and students will move back.

34. Saxenian, A., op. cit.

الفصل التاسع

1. Government of Abu Dhabi, *The Abu Dhabi Economic Vision 2030*, 2008, p. 7.

2. انظر:

Gary S. Becker, "The Age of Human Capital" in Hugh Lauder, et al. (eds.), *Education, Globalization and Social Change* (Oxford: Oxford University Press, 2006), p. 292.

3. انظر:

Phillip Brown, Hugh Lauder and David Ashton, *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes* (New York, NY: Oxford University Press, 2010).

4. انظر على سبيل المثال: (http://www.dti.gov.uk/ministers/speeches/hewitt200904.html).

5. انظر:

Richard Rosecrance, *The Rise of the Virtual State: Wealth and Power in the Coming Century* (New York, NY: Basic Books, 1999), p. xi.

6. Ibid.

7. يعتمد هذا، على تحليل شمل 115 دولة؛ للاطلاع على التفصيلات، يرجى الاتصال بفيليب براون، كلية العلوم الاجتماعية في جامعة كارديف، بالمملكة المتحدة.

8. نود الإعراب عن الامتنان لإسهام جيربراند تولن الذي قام بدور مهم في تجميع أدلة البحث الكمية. انظر:

Brown, P., Ashton, D., Lauder, H. and Tholen, G., *Towards a High-Skilled, Low-Waged Workforce: A Review of Global Trends in Education, Employment and the Labour Market*, Monograph No.10, Centre for Skills, Knowledge and Organisational Performance (SKOPE), 2008, p. 74 (http://www.cardiff.ac.uk/socsi/research/researchcentres/skope/publications/mono graphs/Monograph%2010%20Final.pdf).

9. Phillip Brown, et al., *The Global Auction*, op. cit.

10. Ibid.

11. انظر:

For a detailed discussion of Digital Taylorism, see Phillip Brown, et al, *The Global Auction*, op. cit.

12. انظر:

Jay Tate, "National Varieties of Standardization," in Peter. A. Hall and David Soskice (eds), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (Oxford: Oxford University Press, 2001), p. 442.

13. انظر:

Nora Denzel, "Standarization: Reduce Cost, Simply Change," HP Feature Story, February, 2004 (www.hp.com/cgi-bin/pf-new.cgi?IN=referer).

14. انظر:

Accenture, "The Point: Automation for the People," 2007 (http://www.accenture.com/Global/Services/By_Industry/Financial_Services/Insurance/The_Point/Y2007/fsi_thepoint47a.htm).

15. انظر:

Suresh Gupta, "Financial Services Factory," *Journal of Financial Transformation*, The Capco Institute, 2006, p. 43.

16. For more information see Phillip Brown, et al., *The Global Auction*, op. cit.

17. انظر:

Barbro I. Anell and Timothy L. Wilson, "Prescripts: Creating Competitive Advantage in the Knowledge Economy," *Competitiveness Review*, Vol. 12, No. 1, 2002, pp. 26–37.

18. انظر:

See Jagdish Bhagwati and Alan S. Blinder, *Offshoring of American Jobs* (Cambridge, MA: MIT Press, 2009).

19. انظر:

Lawrence Mishel, Jared Bernstein, and Heidi Shierholz, "The State of Working America, 2008/2009" (Economic Policy Institute/Cornell University Press, 2009).

20. انظر:

Robert H. Frank and Philip J. Cook, *The Winner-Takes-All-Society* (New York, NY: Penguin, 1995) p. 6. See also Phillip Brown, "The Opportunity Trap," in Hugh Lauder, et al. (eds.), *Education, Globalization and Social Change* (Oxford: Oxford University Press, 2006).

21. انظر:

Ed Michaels, Helen Handfield-Jones, and Beth Axelrod, *The War for Talent* (Boston, MA: Harvard Business School Press, 2001).

22. .Ibid., p. 2

23. انظر:

Phillip Brown and Anthony Hesketh, *The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy* (Oxford: Oxford University Press, 2004).

24. انظر:

Mats Alvesson, "Knowledge Work: Ambiguity, Image and Identity," *Human Relations*, Vol. 54, No. 7, 2001, p. 863.

25. .Phillip Brown and Anthony Hesketh, op. cit.

26. .Phillip Brown, "The Opportunity Trap," op. cit.

27. انظر:

Phillip Brown, Andy Green and Hugh Lauder, *High Skills: Globalization, Competitiveness and Skill Formation* (Oxford: Oxford University Press, 2001).

28. انظر:

Ashton, D., Green, F., James, D. and Sung, J., *Education and Training for Development in East Asia* (London: Routledge, 1999).

29. انظر:

Walt Whitman Rostow, *The Stages of Economic Growth: A Non-Communist Manifesto* (Cambridge: Cambridge University Press, 1960); and Daniel Bell, *The Coming of Post-Industrial Society* (New York, NY: Penguin, 1973).

30. انظر:

Alexander Gerschenkron, *Economic Backwardness in Historical Perspective: A Book of Essays* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1962); and Albert Fishlow's review of Gerschenkron's book published through Economic History Services, 2003 (www.eh.net/bookreviews/library/fishlow.shtml).

31. انظر:

"Arab Knowledge Report 2009: Towards Productive Intercommunication for Knowledge," Mohammed bin Rashid Al Maktoum Foundation/United Nations Development Program, Dubai, 2009.

32. انظر:

"Recession and Employment in the Gulf," GulfTalent.Com, July 2009 (http://www.google.co.uk/search?sourceid=navclient&ie=UTF8&rlz=1T4GFRE_enGB324GB325 & q=Recession+and+employment+in+the+gulf2009).

33. Government of Abu Dhabi, *The Abu Dhabi Economic Vision 2030*, op. cit.

34. "Recession and Employment in the Gulf," op. cit.

35. Thomas Friedman, *The World is Flat* (New York, NY: Allen Lane, 2005), p. 200.

الفصل العاشر

1. يضم العالم العربي 22 دولة، هي أعضاء في جامعة الدول العربية، والأرقام الإجمالية للمنطقة، تشمل - كلما أمكن ذلك - بيانات من جميع هذه البلدان الاثنين والعشرين، إلا أن القيود على البيانات، غالباً ما تتطلب استبعاد الصومال، وبشكل أقل، جزر القمر وجيبوتي والسودان.

2. وبذلك، فإن هذه الورقة، تعتمد بدرجة كبيرة على البحوث التي تقوم بها مبادرة شباب الشرق الأوسط، وهي برنامج بحوث موجه نحو السياسات، يتم تشغيله بالاشتراك مع مركز ولفنسون للتنمية بمعهد بروكينجز، وكلية دبي للإدارة الحكومية، والإصدارات ذات الصلة المذكورة هنا، متاحة للتحميل في:(http://www.shababinclusion.org).

3. انظر:

Paul Dyer and Tarik Yousef, "The Tyranny of Demography: Exploring the Fertility Transition in the Middle East and North Africa," DSG Working Paper No. 08-11 (Dubai: Dubai School of Government, 2008); and Yousef Courbage, "Economic and Political Issues of Fertility Transition in the Arab World – Answers and Open Questions," Population and Environment vol. 20, 1999.

4. إن معدلات الخصوبة التي تضمنها تقرير الأمم المتحدة، وهو الخاص باستشراف السكان بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، (وهو يشمل: البحرين والكويت وعُمان وقطر والمملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة)، تتجه نحو أسفل، بتأثير اتجاهات الخصوبة، وسط الأعداد الكبيرة من السكان الوافدين، ولكن معدلات الخصوبة بين مواطني دول مجلس التعاون، تتناقص بسرعة، على حين أنها مرتفعة نسبياً، بالمقارنة إلى دول المنطقة الأخرى؛ فعلى سبيل المثال، يزيد متوسط معدلات الخصوبة للمرأة الإماراتية قليلاً على أربعة أطفال لكل امرأة.

5. انظر:

Jeffrey Williamson and Tarik Yousef, "Demographic Transitions and Economic Performance in the Middle East and North Africa," in Ismail Sirageldin, (ed.), Human Capital: Population Economics in the Middle East (Cairo: American University in Cairo Press, 2003).

6. انظر:

World Bank, World Development Indicators database, 2010 (http://ata.worldbank.org/data-catalog).

7. انظر:

Robert Barro and Jong-Wha Lee, "A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950–2010," NBER Working Paper no. 15902, April 2010.

8. انظر:

Mike Helal, "Benchmarking Education: Dubai and the Trends in Mathematics and Science Study 2007" (Dubai: Dubai School of Government, 2009).

9. انظر:

Taher Kanaan and May Hanania, "The Disconnect between Education, Job Growth and Employment in Jordan," in Navtej Dhillon and Tarik Yousef (eds), Generation in Waiting: The Unfulfilled Promise of Young People in the Middle East (Washington, DC: Brookings Institution Press, 2009).

10. انظر:

Navtej Dhillon, et al., "Missed by the Boom, Hurt by the Bust: Making Markets Work for Young People in the Middle East," Middle East Youth Initiative (Dubai and Washington, DC: Dubai School of Government and Wolfensohn Center for Development, 2009).

11. World Bank, "Enterprise Surveys," 2009(a); (http://www.enterpri sesurveys.org/).

12. انظر:

Ragui Assaad and Ghada Barsoum, "Youth Exclusion in Egypt: In Search of Second Chances," MEYI Working Paper no. 2, Middle East Youth Initiative (Dubai and Washington, DC: Dubai School of Government and Wolfensohn Center for Development, 2007).

13. Ibid.

14. انظر:

Navtej Dhillon, Paul Dyer and Tarik Yousef, "Generation in Waiting: An Overview," in Navtej Dhillon and Tarik Yousef (eds), Generation in Waiting: The Unfulfilled

Promise of Young People in the Middle East (Washington, DC: Brookings Institution Press, 2009).

15. انظر:

United Nations (UN) Department of Economic and Social Affairs, Population Division, World Marriage Data 2008 (POP/DB/Marr/Rev 2008), 2009(b); (http://www.un.org/esa/population/publications/WMD 2008/Main.html).

16. انظر:

Singerman, Diane, "The Economic Imperatives of Marriage: Emerging Practices and Identities among Youth in the Middle East," MEYI Working Paper No. 6, Middle East Youth Initiative (Dubai and Washington, DC: Dubai School of Government and Wolfensohn Center for Development, 2007).

17. انظر:

World Bank, "The Macroeconomic and Sectoral Performance of Housing Supply Policies in Selected MENA Countries: A Comparative Analysis: Algeria, Egypt, Iran, Jordan, Lebanon, Morocco, Tunisia and Yemen" (Washington, DC: World Bank, 2005).

18. انظر:

1 Ragui Assaad and Mohamed Ramadan, "Did Housing Policy Reforms Curb the Delay in Marriage among Young Men in Egypt?" MEYI Policy Outlook no. 1, Middle East Youth Initiative (Dubai and Washington, DC: Dubai School of Government and Wolfensohn Center for Development, 2008).

19. الزواج العرفي، هو الزواج السري؛ وفق القانون العام، وهو الذي لم يتم تسجيله لدى الحكومة أو لم تعترف به أسرة الزوجين أو المجتمع، والمتعة شكل من أشكال الزواج المؤقت، له جذور في القانون الإسلامي الشيعي، أما زواج المسيار – أو "الزواج العابر" - فهو عقد الزواج الذي يتم فيه تنازل المرأة عن حقوقها في السكن أو غيره من وسائل الدعم المالي. انظر: Singerman, op. cit., 2007.

20. Dhillon, Dyer and Yousef, op. cit., 2009.

21. للاطلاع على تحليل شامل لدور المؤسسات في صوغ شكل الحرمان الاقتصادي لجيل الشباب، انظر:

Djavad Salehi-Isfahani and Navtej Dhillon, "Stalled Youth Transitions in the Middle East: A Framework for Policy Reform," MEYI Working Paper No. 8, Middle East Youth Initiative (Dubai and Washington, DC: Dubai School of Government and Wolfensohn Center for Development, 2008).

22. Dhillon, et al., 2009, op. cit.

23. Kanaan and Hanania, op. cit, 2009.

24. انظر:

World Bank, "Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: Towards a New Social Contract" (Washington, DC: World Bank, 2004).

25. انظر:

Nader Kabbani and Noura Kamel, "Youth Exclusion in Syria: Social, Economic, and Institutional Dimensions," MEYI Working Paper No. 4, Middle East Youth Initiative (Dubai and Washington, DC: Dubai School of Government and Wolfensohn Center for Development, 2007).

26. انظر:

World Bank, "Doing Business 2010: Reforming through Difficult Times" (Washington, DC: World Bank, 2009[b]); (http://www. doingbusiness.org).

27. انظر:

Assaad and Barsoum, op. cit, 2007; and Brahim Boudarbat and Aziz Ajbilou, "Youth Exclusion in Morocco: Context, Consequences and Policies," MEYI Working Paper no. 5, Middle East Youth Initiative (Dubai and Washington, DC: Dubai School of Government and Wolfensohn Center for Development, 2007).

28. Assaad and Ramadan, 2008, op. cit.

29. انظر:

Arab Labor Organization (ALO), "Statistics on Work, Youth, Migration and Human Development in Arab Countries for 2010," 2010 (http://www.alolabor.org/nArabLa bor/index.php).

30. Dhillon, et al., op. cit., 2009.

31. انظر المرجع السابق؛ وللحصول أيضاً، على قائمة وصفية للإصلاحات التعليمية وفرص العمل التي يمكنها أن تسبب التغيرات القصيرة المدى نسبياً، في الحوافز المؤسسية والنتائج الاقتصادية للشبان العرب

الفصل الحادي عشر

1. انظر:

Abu Dhabi Education Council, "What is ADEC" (http://www. adec.ac.ae/en/about-us-en/what-is-adec.html), accessed April 30, 2009.

2. انظر:

Wendy Green, Sarah Hammer, and Cassandra Star, "Facing Up to the Challenge: Why is it so Hard to Develop Graduate Attributes?" Higher Education Research & Development, Vol. 28, No. 1, 2009, pp. 17–29

3. انظر:

Abu Dhabi Department of Economic Development, "Abu Dhabi Economic Vision 2030" (http://dpeportal.adeconomy.ae/portal/page?_pageid=53,5378272&_dad=portal&_schema=PORTAL).

4. انظر:

Starting in 2010, Thomson Reuters will replace Quacquerelli Symmonds as THE's partner for data provision and analysis.

5. انظر:

Institute for Higher Education Policy. "Impact of College Rankings on Institutional Decision Making: Four Country Case Studies." Issue Brief (May, 2009); (www.ihep.org), accessed June 14, 2009.

6. انظر:

Merle Jacob, "Final Overview by the Rapporteur General," in Pauline Harvey (ed.), Global Research Seminar: Sharing Research Agendas on Knowledge Systems: FINAL PROCEEDINGS, 28–29 November 2008 (Paris: UNESCO: The UNESCO Forum on Higher Education, Research and Knowledge.

7. انظر:

Europa. "Ranking Europe's Universities," 2008 (http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/1942&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en), accessed October 15, 2009.

8. Jacob, op. cit.

9. انظر:

US Census Bureau, "US and World Population Clocks." December 2009 estimate (http://www.census.gov/main/www/popclock.html), accessed November 23, 2009.

10. يوجد في اليابان، 11 جامعة ممثلة في "الجامعات المائة الأرقى"، بحسب نظامي تايمز وشنغهاي، معادلة بذلك أستراليا، ولكن لم يتم تضمينها في المقارنة؛ لأن لغة التعليم فيها، ليست الإنجليزية دائماً، ولأن القطاع معني أكثر بطلبته المحليين، أكثر مما يفعل القطاع في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وأستراليا.

11. انظر:

The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, "Summary Tables: Enrollment Profile Classifications," 2009 (http://classifications.carnegiefoundation.

org/summary/enrollment_profile.php), accessed July 23, 2009; institutions offering bachelors and up only.

12. انظر:

Universities UK, "UUK Members," 2009 (http://www.universitiesuk.ac.uk/AboutUs/WhoWeAre/Pages/Members.aspx), accessed October 8, 2009;،

لا يشمل هذا إلا الجامعات التي حصلت على إذن، بأن تسمى هكذا، من مجلس الخاصة.

13. انظر:

Australian Government, Department of Education, Employment and Workplace Relations, "Students 2008: Full Year," 2008 (http://www.deewr.gov.au/HigherEducation/Publications/HEStatistics/Publications/Pages/2008FullYear.aspx), accessed December 15, 2009; institutions offering bachelors and up only.

14. انظر:

Jan Sadlak, Jamie Merisotis and Nian Cai Liu, "University Rankings: Seeking Prestige, Raising Visibility and Embedding Quality – the Editors' Views," Higher Education in Europe, vol. 33, nos. 2–3, 2008, pp. 195–199.

15. انظر:

Higher Education Statistics Agency (HESA), "Table 1 – All student enrolments on HE courses by level of study, mode of study and domicile 2004/05 to 2008/09(1)," 2009 (http://www.hesa.ac.uk/index.php/content/view/1578/161/), accessed January 3, 2010; and Australian Government, op. cit., 2008..

لم يتم إحصاء إلا الطلبة المسجلين بنظام الدوام الكامل، في برنامج البكالوريوس مدة 4 سنوات فما فوق، ولم تكن هذه التفصيلات متوافرة بالنسبة إلى المملكة المتحدة، وقد تم استخدام جميع عمليات التسجيل في برامج البكالوريوس والدراسات العليا، بنظام مكافئ التفرغ.

16. انظر:

Office for National Statistics, "2008 Mid-Year Population Estimates: Frequently Asked Questions," 2009 (http://www.statistics.gov.uk/statbase/Product.asp?vlnk=15106), accessed October 15, 2009; and Australian Bureau of Statistics, "3101.0 - Australian Demographic Statistics, Dec 2009" (http://www.abs.gov.au/Ausstats/abs@.nsf/mf/3101.0), accessed August 23, 2009.

17. لم يتم تضمين نظام شانغهاي للتصنيف؛ لأن بيانات التسجيل والالتحاق للجامعات المصنفة غير متاحة، ولكن عند مقارنة الجامعات المائة الأرقى في كلا التصنيفين، نجد أن 62٪ من الجامعات المضمنة متماثلة بينهما، وعند مقارنة الجامعات المستبعدة في تصنيف نظام تايمز لأرقى 100 جامعة بتصنيف

شانغهاي، نجد أن نسبة 83٪ منها موجودة مع ذلك ضمن أرقى 200 جامعة، بحسب تصنيف شانغهاي، و99٪ ضمن أرقى 500 جامعة، وعلى الرغم من الجدل المحيط بالتصنيفات، وبغض النظر عن عمليات التصنيف الفردية، فإن من الصعب إنكار وجود الجامعات نفسها في كلا هذين التصنيفين، وادعاء أن جامعات النخبة عموماً، تستند إلى إجماع عالمي، ليس أمراً بعيد الاحتمال.

18. انظر:

Salmi, J. 2008. Dublin, Slide 11, in Meek, V. Lynn, Ulrich Teichler, and Mary-Louise Kearney. Higher Education, Research and Innovation: Changing Dynamics. Report on the UNESCO Forum on Higher Education, Research and Knowledge 2001–2009 (Kassel: International Centre for Higher Education Research Kassel [INCHER-Kassel]). p. 65.

19. سيُجرى الإحصاء القادم عام 2010.

20. Statistics Center Abu Dhabi. Statistical Yearbook of Abu Dhabi 2009, pp. 23-26.

21. تمنح درجة البكالوريوس؛ بوصفها حداً أدنى.

22. انظر:

Federal Universities Data: UAEU Statistical Yearbook AY 08/09, HCT Factbook AY 08/09, ZU Website. Private Universities Data: Commission for Academic Accreditation for the UAE (CAA) AY 2008-2009.

23. انظر:

Allan Contreras and George Collin, “The Real and the Fake: Degrees and Diploma Mills,” Change (March/April 2009), pp. 36–43.

24. انظر:

William Beaver, “For-Profit Higher Education: A Social and Historical Analysis,” Sociological Viewpoints (Fall 2009), pp. 53–73.

25. انظر:

Kevin Kinser, “External Approval: Accrediting the For-Profit Sector: From Main Street to Wall Street,” ASHE Higher Education Report, vol. 31, no. 5, 2006, pp. 97–110.

26. انظر:

Abu Dhabi Department of Economic Development, “Abu Dhabi Economic Vision 2030,” op. cit.

27. .Ibid., p. 94

28. انظر:

Federal Universities Data: UAEU Statistical Yearbook AY 08/09, HCT Factbook AY 08/09, ZU Website. Private Universities Data: Commission for Academic Accreditation for the UAE (CAA) AY 2008-2009.

29. تستخدم أرقام الإحصاء الفردي؛ حيثما لا يتوافر مكافئ التفرغ.

الفصل الثاني عشر

1. كريستينا برينت، طارق الحق، نورا كامل، **آثار الأزمة المالية والاقتصادية على البلدان العربية: أفكار بشأن استجابة سياسات الاستخدام والحماية الاجتماعية** (بيروت: منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، نيسان/ إبريل 2009)، ص 30 - 31.

الفصل الخامس عشر

1. جريدة **الجزيرة** السعودية (7 كانون الثاني/ يناير 2010).
2. جامعة الملك سعود، «برنامج كراسي البحث»، ط4 (1429هـ 2008م)، ص16.
3. مقابلات شخصية للباحث مع بعض مسؤولي عمادة الجودة في الجامعة، وكذلك مقابلات صحافية مع وكيل الجامعة للتطوير والجودة وعميد الجودة في جريدة **الجزيرة** السعودية (29 أيار/ مايو 2010)، ص 10.
4. انظر وثائق الهيئة على موقعها على شبكة الإنترنت، وخاصة الوثيقة المعنونة: «متطلبات التأهل للتقدم بطلب الاعتماد البرامجي» www.kfu.edu.sa/.../programEligibility/arabic.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

الكتب والتقارير والدراسات

أحمد بن سليمان بن عبيد، «محددات التوظيف في القطاع الخاص بدول مجلس التعاون الخليجي»، **مجلة العلوم الاجتماعية**، المجلد31، العدد1 (الكويت: 2003).

إدارة التربية، جامعة الدول العربية، **خطة تطوير التعليم في الوطن العربي: التربية والتعليم العالي والبحث العلمي** (تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم 2008).

الأمم المتحدة والبنك الدولي، **تقرير التنمية البشرية** (نيويورك: 2009).

أيمن رمانة، «جدل حول مدى توافق مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل»، جريدة **الاتحاد** (أبوظبي، 6 كانون الأول/ ديسمبر 2009).

تحرير الأمير، "وزارة التربية تقر بضعف مخرجات مدارس الغد مقارنة بالمدارس الحكومية، جريدة **البيان** (دبي: 6 كانون الثاني/ يناير 2010).

جامعة الملك سعود، «برنامج كراسي البحث»، ط4 (1429هـ، 2008م).

جون جري، **الفجر الكاذب**، ترجمة أحمد فؤاد بلبع (القاهرة: دار الشروق، 2000).

رشود محمد الخريف، **السكان: المفاهيم والأساليب والتطبيقات** (الرياض: دار المؤيد، 2008).

عبدالخالق عبدالله **في الموارد البشرية والتنمية في الخليج العربي** (أبوظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية 2009).

عبدالرزاق الفارس، «التعليم العالي وسوق العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة» في ندوة الثقافة والعلوم (دبي: 1996).

عبدالله عبد الدايم، **التخطيط التربوي: أصوله وأساليبه الفنية وتطبيقاته في البلاد العربية** (1966).

عوض خلف العنزي «عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية» **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية** السنة 26، العدد 26 (كانون الأول/ ديسمبر2000).

كريستينا برينت، طارق الحق، نورا كامل، **آثار الأزمة المالية والاقتصادية على البلدان العربية: أفكار بشأن استجابة سياسات الاستخدام والحماية الاجتماعية** (بيروت: منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، نيسان/ إبريل 2009).

لولوة المسند، **اقتصاديات العمل: النظرية المتوسطة** (سنابل للدراسات الاقتصادية والتطوير، 1997).

محمد سعد أبو عامود، **النظم السياسية في ظل العولمة** (القاهرة: دار الفكر الجامعي، 2009).

محمد ديتو، «نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في دول مجلس التعاون الخليجي: أبرز التحديات» ورقة عمل مقدمة من منظمة العمل العربية المنتدى العربي للتنمية والتشغيل (الدوحة: 15 - 16 تشرين الثاني/ نوفمبر 2008).

مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، **تحديات القرن الحادي والعشرين: التعليم وتنمية الموارد البشرية** (أبوظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، 1998).

«متطلبات التأهل للتقدم بطلب الاعتماد البرامجي» www.kfu.edu.sa/.../programEligibility/arabic

مريم سلطان لوتاه، «الهوية العربية وتحديات العولمة»، المؤتمر السنوي الخامس لدار الخليج للصحافة والطباعة والنشر (الشارقة: 2005).

ندى المطوع، **أثر الدبلوماسية الاقتصادية في العلاقات الكويتية اليابانية** (الكويت: مركز الدراسات الاستراتيجية والمستقبلية، 2010).

وزارة القوى العاملة، سلطنة عُمان، التقرير السنوي لعام 2008.

وزارة القوى العاملة، سلطنة عُمان، النشرات الشهرية حتى نهاية كانون الأول/ ديسمبر 2009.

وزارة القوى العاملة، سلطنة عُمان، «تقرير حول تنفيذ توصيات ندوات تشغيل القوى العاملة الوطنية».

وزارة الاقتصاد الوطني، سلطنة عُمان، «استراتيجية التنمية طويلة المدى 1996 - 2020، الرؤية المستقبلية للاقتصاد العُماني: عُمان 2020» (2007).

الصحف ووكالات الأنباء

أريبان بزنس (دبي: 5 أيار/ مايو 2009).

الاقتصادية الإلكترونية: http://www.aleqt.com/2010/01/27/article_340224.html

الإمارات اليوم (دبي: 9 آذار/ مارس 2008).

الجزيرة (الرياض: 7 كانون الثاني/ يناير 2010، 29 أيار/ مايو 2010).

الخليج (الشارقة: 27 كانون الأول/ ديسمبر 2009).

شبكة الإعلام العربية www.moheet.com.

القبس (الكويت: 2 كانون الثاني/ يناير 2010).

النهار (الكويت: 10 أيار/ مايو 2010).

الوطن (الكويت: 24 آذار/ مارس 2010).

وكالة الأنباء الكويتية (2010).

المراجع الأجنبية

"0.6% is the Emiratization Rate in the Private Sector." *Al Khaleej* (Sharjah), December 27, 2009.

"12.9% Unemployment Rate and 26.6% of Women Jobless." *Arabian Business*, May 5, 2009.

"Academic Ranking of World Universities." Shanghai Jiaotong University, 2009 (http://www.arwu.org/ARWU2009.jsp), accessed November 15, 2009.

"Annahar Economic Report." *Annahar*, Kuwait, May 10, 2010.

"Arab Knowledge Report 2009: Towards Productive Intercommunication for Knowledge." Mohammed bin Rashid Al Maktoum Foundation/United Nations Development Program, Dubai, 2009.

"Kuwait's Unemployment Rate at 8%." *Middle East North Africa Financial Network*, January 27, 2004 (http://www.menafn.com/qn_news_story_s.asp?StoryId=40150).

"Kuwaiti Unemployment Rate reaches 5.5 %." *Khaleej Times*, May 29, 2008 (http://www.khaleejtimes.com/DisplayArticleNew.asp?section=business&xfile=data/business/2008/may/business_may1005.xml).

"National Statistics Center Established." UAE Interact, 2009 (http://www.uaeinteract.com/docs/National_Statistics_Centre_established_/36732.htm).

"Recession and Employment in the Gulf." GulfTalent.Com, July 2009 (http://www.google.co.uk/search?sourceid=navclient&ie=UTF-8&rlz=1T4GFRE_enGB324GB325&q=Recession+and+employment+in+the+gulf2009).

"Survey to reveal new face of Abu Dhabi." UAE Interact, May 28, 2008 (http://www.uaeinteract.com/docs/Survey_to_reveal_new_face_of_Abu_Dhabi/30314.htm).

"Tanmia study shows labour market segmentation as main cause for unemployment of Nationals in GCC." AME Info, 2006 (http://www.ameinfo.com/91790.html).

"UAE Council of Ministers Resolution to Adopt Arabic as an Official Language in all Federal Institutions and Departments in the UAE." *Emirates Today* (Dubai), March 9, 2008.

Aaron, Henry J., James M. Lindsay and Pietro S. Nivola (eds). *Agenda for the Nation* (Washington, DC: Brookings Institution Press, 2003).

Abu Amood, Muhammad Saad. *Political Systems in the Light of Globalization* (Cairo: Dar El Fikr El Jameei, 2009).

Abu Dhabi Education Council. "What is ADEC" (http://www.adec.ac.ae/en/about-us-en/what-is-adec.html), accessed April 30, 2009.

Accenture. "The Point: Automation for the People," 2007 (http://www. accenture.com/Global/Services/By_Industry/Financial_Services/Insurance/The_Point/Y2007/fsi_thepoint47a.htm).

Aghion, Phillippe and Peter Howitt. *Endogenous Growth Theory* (Cambridge, MA: MIT Press, 1998).

Al Ameer, Tahreer. "Ministry of Education Acknowledges the Weakness of Alghad Schools Compared to Government Schools." *Al Bayan* (Dubai), January 6, 2010.

Al Baik, Duraid. "Bahrain takes steps to curb unemployment among its citizens," *Gulf News*, October 1, 2007 (http://gulfnews.com/opinions/columnists/bahrain-takes-steps-to-curb-unemployment-among-its-citizens-1.204912).

Al Jazeerah newspaper (Saudi Arabia), January 7, 2010.

Al Jazeerah newspaper (Saudi Arabia), May 29, 2010.

Al-Enezi, Awadh Kahalf. "Reluctance of Kuwaiti Labor Force to Work in the Private Sector and Some Vocational Jobs." *Journal of the Gulf and Arabian Peninsula Studies*, vol. 26, no. 99 (Kuwait University, October 2000).

Aleqtisadia (http://www.aleqt.com/2010/01/27/article_340224.html).

Al-Faras, Reyad. *Al-Watan* newspaper interview, Kuwait, March 24, 2010.

Al-Faris, Abdul Razzaq. "Higher Education and the Labor Market in the United Arab Emirates." *Culture & Science Seminar* (Dubai: 1996), p. 104.

Ali, Ali Abdel Gadir. *The Political Economy of Inequality in the Arab Region and Relevant Development Policies,* API-Working Paper Series, Arab Planning Institute - Kuwait, Information Center, 2008 (http://econpapers.repec.org/RePEc:api:apiwps:0904).

Al-Mansouri, Abdulrahman K.L. and Claudia Dziobek. Providing Official Statistics for the Common Market and Monetary Union in the Gulf Cooperation Council (GCC) Countries—A Case for "Gulfstat", International Monetary Fund. Working Paper 06/38, February, 2006 (http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2006/wp0638.pdf).

Almegren, A. *Private Sector Perception of the Vocational Education System in the City of Riyadh, Saudi Arabia.* Unpublished Dissertation, Kansas State University, 1996.

Al-Misnad, Lulwa. *Labor Economics: Medium Theory* (Sanabel Economic Studies and Development, 1997).

Alqabas (Kuwait: January 2, 2010).

Al-Qudsi, Sulayman S. "Earnings Differences in the Labor Market of the Arab Gulf States." *Journal of Development Economics* Vol. 18, 1985.

Al-Qudsi, Sulayman S. "Returns to Education: Sectoral Pay Differentials and Determinants in Kuwait." *Economics of Education Review*, vol. 8, no. 3, 1989.

Alromi, N.H., and A.W. Wiseman. *"Schooling for Individual and National Development: International Perspectives on School-to-Work Transition* (Riyadh: King Fahd National Library, 2003).

Alvesson, M. "Knowledge Work: Ambiguity Image and Identity." *Human Relations*, vol. 54, no. 7, 2001.

Alvesson, Mats. "Knowledge Work: Ambiguity, Image and Identity." *Human Relations*, Vol. 54, No. 7, 2001.

Anell, Barbro I., and Timothy L. Wilson. "Prescripts: Creating Competitive Advantage in the Knowledge Economy." *Competitiveness Review*, Vol. 12, No. 1, 2002.

Arab Labor Organization (ALO). "Statistics on Work, Youth, Migration and Human Development in Arab Countries for 2010," 2010 (http://www.alolabor.org/nArab Labor/index.php).

Arrow, K.J. "The Economic Implications of Learning by Doing." *Review of Economic Studies,* Vol. 24, 1962.

Asadullah, Mohammad. "Returns to Education in Bangladesh." *Education Economics*, vol. 14, no. 4, 1006.

Ashenfelter, Orley, and David Card (eds). *Handbook of Labour Economics,* Vol. 3 (New York, NY: Elsevier, 1999).

Ashenfelter, Orley, Colm Harmon, and Hessel Oosterbeek. "A Review of Estimates of the Schooling/Earnings Relationship, with Tests for Publications Bias." *Labour Economics*, Vol. 6, No. 4, November 1999.

Ashton, D., F. Green, D. James and J. Sung. *Education and Training for Development in East Asia* (London: Routledge, 1999).

Ashton, D., F. Green, J. Sung, and D. James. "The Evolution of Education and Training Strategies in Singapore, Taiwan and S. Korea: A Development Model of Skill Formation." *Journal of Education and Work*, Vol. 15, No. 1, 2002.

Assaad, Ragui and Ghada Barsoum. "Youth Exclusion in Egypt: In Search of Second Chances." MEYI Working Paper no. 2, Middle East Youth Initiative (Dubai and Washington, DC: Dubai School of Government and Wolfensohn Center for Development, 2007).

Assaad, Ragui and Mohamed Ramadan. "Did Housing Policy Reforms Curb the Delay in Marriage among Young Men in Egypt?" MEYI Policy Outlook no. 1, Middle East Youth Initiative (Dubai and Washington, DC: Dubai School of Government and Wolfensohn Center for Development, 2008).

Astiz, M.F., A.W. Wiseman and D.P. Baker. "Slouching Towards Decentralization: Consequences of Globalization for Curricular Control in National Education Systems." *Comparative Education Review*, Vol. 46, No. 1, 2002.

Australian Bureau of Statistics. "3101.0: Australian Demographic Statistics, Dec 2009" (http://www.abs.gov.au/Ausstats/abs@.nsf/mf/3101.0), accessed August 23, 2009.

Australian Government, Department of Education, Employment and Workplace Relations. "Students 2008: Full Year," 2008 (http://www.deewr.gov.au/HigherEducation/ Publications/HEStatistics/Publications/Pages/2008FullYear.aspx).

Autor, D.H., L.F. Katz and A.B. Krueger. "Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market?" *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, 1998.

Autor, David H., Frank Levy and Richard Murnane. "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration." *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118, No. 4, 2003.

Bahrain Labour Market Regulatory Authority, "Bahrain Labour Market Indicators," 2010 (http://www.lmra.bh/blmi).

Bahrain Ministry of Labor and Centre for Studies and Research. *Bahrain Labour Market Indicators. Kingdom of Bahrain.* Labor Market Regulatory Authority (LMRA), 2004 (http://www.lmra.bh/blmi).

Bailey, C.D. "Forgetting and the Learning Curve: A Laboratory Study." *Management Science,* Vol. 35, 1989.

Baker, D.P., and G.K. LeTendre. *National Differences, Global Similarities: Current and Future World Institutional Trends in Schooling* (Stanford, CA: Stanford University Press, 2005).

Baker, D.P., B. Goesling and G.K. LeTendre. "Socioeconomic Status, School Quality, and National Economic Development: A Cross-National Analysis of the 'Heyneman-Loxley Effect' on Mathematics and Science Achievement." *Comparative Education Review*, Vol. 46, No. 3, 2002.

Ball, S., and M. Apple (eds). *The International Handbook of the Sociology of Education* (London: Routledge, 2009).

Ball, S.J. *Politics and Policy Making in Education* (London: Routledge, 1990).

Barro, Robert and Jong-Wha Lee. "A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950–2010." NBER Working Paper no. 15902, April 2010.

Barro, Robert J. and Jong-Wha Lee. "International Data on Educational Attainment: Updates and Implications." Center for International Development Working Paper No. 42, April 2000 (http://www.cid.harvard.edu/ciddata/ciddata. html), accessed December 15, 2009.

Bartel, A.P., and N. Sicherman. "Technological Change and Retirement Decisions of Older Workers." *Journal of Labor Economics*, Vol. 11, 1993.

Bassanini, A., A. Booth, G. Brunello, M. De Paola and E. Leuven. *Workplace Training in Europe*. IZA Discussion Paper 1640, Bonn, 2005.

Beaver, William. "For-Profit Higher Education: A Social and Historical Analysis." *Sociological Viewpoints* (Fall 2009), pp. 53–73.

Becker, Gary S. *Human Capital* (New York, NY: National Bureau of Economic Research, 1964).

Becker, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (Chicago, IL: The University of Chicago Press, 1964).

Beerkens, Eric. "University Policies for the Knowledge Society: Global Standardization, Local Reinvention." *Perspectives on Global Development and Technology,* vol. 7, 2008.

Bell, Daniel. *The Coming of Post-Industrial Society* (New York, NY: Penguin, 1973).

Benavot, A. "The Rise and Decline of Vocational Education." *Sociology of Education*, Vol. 56, No. 2, 1983.

Ben-Porath, Y. "The Production of Human Capital and the LifeCycle of Earnings." *Journal of Political Economy*, Vol. 75, 1967.

Bernstein, B. *Pedagogy, Symbolic Control and Identity* (Oxford: Rowman & Littlefield, 2000).

Berrebi, Claude, Francisco Martorell and Jeffery C. Tanner. "Qatar's Labor Markets at a Crucial Crossroad." *The Middle East Journal*, Vol. 63, No. 3, Summer 2009.

Bhagwati, Jagdish, and Alan S. Blinder. *Offshoring of American Jobs* (Cambridge, MA: MIT Press, 2009).

Bils, Mark and Peter J. Klenow. "Does Schooling Cause Growth or the Other Way Around?" *American Economic Review*, Vol. 90, No. 5, December 2000.

bin Abeed, Ahmed S. "Determinants of Private Sector Labor Demand." *Journal of Social Science*, vol. 31, no. 1 (Kuwait University, 2003).

Blair, Margaret M., and Thomas A. Kochan (eds). *The New Relationship: Human Capital in the American Corporation* (Washington, DC: The Brookings Institution, 2000).

Borghans, L., and A. de Grip (eds). *The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization* (Cheltenham: Edward Elgar, 2000).

Borghans, L., B. Golsteyn, and A. de Grip. *Meer werken is meer leren. Determinanten van kennisontwikkeling* (Hertogenbosch: CINOP, 2006).

Bosworth, Barry and Susan M. Collins. "The Empirics of Growth: An Update" (Washington, DC: The Brookings Institution, September 2003); (http://www.brookings.edu/papers/2003/0922globaleconomics_bosworth.aspx), accessed December 15, 2009.

Boudarbat, Brahim and Aziz Ajbilou. "Youth Exclusion in Morocco: Context, Consequences and Policies." MEYI Working Paper no. 5, Middle East Youth

Initiative (Dubai and Washington, DC: Dubai School of Government and Wolfensohn Center for Development, 2007).

Bowen, W., M. Kurzwell and E. Tobin. *Equity and Excellence in American Higher Education* (Charlottesville, VA: University of Virginia Press, 2005).

Braverman, H. *Labour and Monopoly Capital* (New York, NY: Monthly Review Press, 1974).

Bresnahan, T.F., E. Brynjolfsson and L.M. Hitt. "Information Technology, Workplace Organization, and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence." *Quarterly Journal of Economics*, Vo!. 117, 2002.

Bresnahan, Timothy F., Erik Brynjolfsson and Lorin M. Hitt. "Information Technology, Workplace Organization, and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence." *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 117, No. 1, February 2002.

Brewer, Dominic, J., Catherine H. Augustine, Gail L. Zellman, Gery Ryan, Charles A. Goldman, Cathleen Stasz, and Louay Constant. *Education for a New Era: Design and Implementation of K-12 Education Reform in Qatar.* MG-568-QATAR (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2007).

Bridgstock, Ruth. "The Graduate Attributes We've Overlooked: Enhancing Graduate Employability through Career Management Skills." *Higher Education Research & Development*, vol. 28, no. 1, 2009.

Brint, S. "Professionals and the 'Knowledge Economy': rethinking the Theory of Post-Industrial Society." *Current Sociology*, vol. 49, no.4, 2001.

Brown, P., and A. Hesketh *The Mismanagement of Talent, Employability and Jobs in the Knowledge Economy* (Oxford: Oxford University Press, 2004).

Brown, P., H. Lauder and D. Ashton. *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Prosperity* (New York, NY: Oxford University Press, forthcoming 2010).

Brown, Phillip, and Anthony Hesketh. *The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy* (Oxford: Oxford University Press, 2004).

Brown, Phillip, Andy Green and Hugh Lauder. *High Skills: Globalization, Competitiveness and Skill Formation* (Oxford: Oxford University Press, 2001).

Brown, Phillip, Hugh Lauder and David Ashton. *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes* (New York, NY: Oxford University Press, 2010).

Brown, Phillip., David Ashton, Hugh Lauder and Gerbrand Tholen. *Towards a High-Skilled, Low-Waged Workforce: A Review of Global Trends in Education,*

Employment and the Labour Market. Monograph No.10, Centre for Skills, Knowledge and Organisational Performance (SKOPE), 2008 (http://www.cardiff.ac.uk/socsi/research/researchcentres/skope/publications/monographs/Monograph%2010%20Final.pdf).

Card, David. "Estimating the Return to Schooling: Progress on Some Persistent Econometric Problems." *Econometrica*, Vol. 69, No. 5, 2001.

Carnoy, M. (ed.) *International Encyclopedia of Economics of Education* (2nd ed.); (Cambridge: Cambridge University Press, 1995).

Carnoy, M. *Sustaining the New Economy: Work, Family and Community in the Information Age* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2000).

Center for Labor Market Research and Information (CLMRI). *UAE Human Resources Report, 2005* (Dubai, UAE: National Human Resource Development and Employment Authority [Tanmia], 2005).

Christina Behrendt, Tariq Haq and Noura Kamel. *The Impact of the Financial and Economic Crisis on Arab States: Considerations on Employment and Social Protection Policy Response* (Beirut: ILO, Regional Office for the Arab States, April 2009).

Cohn E. and J. Addison. "The Economic Returns to Lifelong Learning in OECD Countries." *Educational Economics* Vol. 6, 1998.

Commission for Academic Accreditation. Ministry of Higher Education and Scientific Research. (https://www.caa.ae/caa/DesktopModules/InstEnrollment.aspx), accessed January 2010.

Contreras, Allan, and George Collin. "The Real and the Fake: Degrees and Diploma Mills." *Change* (March/April 2009).

Corwin, R.G. (ed.) *Research in Sociology of Education and Socialization* (Vol. 7); (Greenwich, CT: JAI, 1987).

Courbage, Yousef. "Economic and Political Issues of Fertility Transition in the Arab World – Answers and Open Questions." *Population and Environment* vol. 20, 1999.

Dayem, Abdullah Abdel. *Educational Planning: Its Principles, Technical Methods and Applications in the Arab World* (1966).

De Grip, A., H. Bosma, D. Willems and M. van Boxtel. "Job-worker Mismatch and Cognitive Decline." *Oxford Economic Papers*, Vol. 60, 2008.

De Grip, A., J. van Loo and K. Mayhew (eds). *The Economics of Skills Obsolescence: Research in Labor Economics*, Vol. 21 (Amsterdam/Boston: JAI Press, 2002).

Dearden, L., H. Reed, and J. Van Reenen. "The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 68, 2006.

Denzel, Nora. "Standarization: Reduce Cost, Simply Change." HP Feature Story, February, 2004 (www.hp.com/cgi-bin/pf-new.cgi?IN=referer).

Dhillon, Navtej, and Tarik Yousef (eds). *Generation in Waiting: The Unfulfilled Promise of Young People in the Middle East* (Washington, DC: Brookings Institution Press, 2009).

Dhillon, Navtej, et al. "Missed by the Boom, Hurt by the Bust: Making Markets Work for Young People in the Middle East." Middle East Youth Initiative (Dubai and Washington, DC: Dubai School of Government and Wolfensohn Center for Development, 2009).

Dickerson, A., and F. Green. "The Growth and Valuation of Computing and Other Generic Skills." *Oxford Economic Papers*, Vol. 56, 2004.

Dubin, S. "Obsolescence or Lifelong Education." *American Psychologist*, Vol. 27, 1972.

Duraisamy, P. "Changes in Returns to Education in India, 1983–94: By Gender, Age-cohort and Location." *Economics of Education Review*, Vol. 21 No. 6, 2002.

Dyer, Paul and Tarik Yousef. "The Tyranny of Demography: Exploring the Fertility Transition in the Middle East and North Africa." DSG Working Paper No. 08-11 (Dubai: Dubai School of Government, 2008).

Eisenberger, R., S. Armeli, R. Rexwinkel, P.D. Lynch and L. Rhoades. "Reciprocation of Perceived Organizational Support," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, 2001.

Emirates Center for Strategic Studies and Research (ECSSR). *Education and the Arab World: Challenges of the Next Millennium* (Abu Dhabi: ECSSR, 1999).

Emirates Center for Strategic Studies and Research (ECSSR). *Human Resources and Development in the Arabian Gulf* (Abu Dhabi, UAE: ECSSR, 2009).

Epstein, D., R. Boden, R. Deem, F. Rizvi and S. Wright (eds.) *World Year Book of Education, 2008, Geographies of Knowledge, Geometries of Power: Higher Education in the 21st Century* (London: Routledge, 2007).

Europa. "Ranking Europe's Universities," 2008 (http://europa.eu/rapid/pressReleases Action.do?reference=IP/08/1942&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLan guage=en), accessed October 15, 2009

European Commission. *Employment in Europe 2009* (Brussels: Directorate-General for Employment, Social affairs and Equal Opportunities, 2009).

Eurostat. "Labour Force Survey Principal Results 2002." *Statistics in Focus*, Population and Social Conditions, Theme 3, 15/2003, European Commission, 2003.

Fasano, Ugo and Rishi Goyal. *Emerging Strains in GCC Labor Markets*. International Monetary Fund, Working Paper 04/71, April, 2004 (http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2004/wp0471.pdf).

Frank, Robert H., and Philip J. Cook. *The Winner-Takes-All-Society* (New York, NY: Penguin, 1995).

Freeman, R.B. *The Overeducated American* (New York, NY: Academic Press, 1976).

Friedman, Thomas. *The World is Flat* (New York, NY: Allen Lane, 2005).

Fuller, B., and R. Rubinson (eds.) *The Political Construction of Education: The State, Economic Change, and School Expansion* (New York NY: Praeger, 1992)

Gerschenkron, Alexander. *Economic Backwardness in Historical Perspective: A Book of Essays* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1962).

Goldin, C., and L. Katz. *The Race between Education and Technology* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2008).

Gonzalez, Gabriella, Lynn A. Karoly, Louay Constant, Hanine Salem and Charles A. Goldman. *Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar and the United Arab Emirates*, MG-786 (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2008).

Gonzalez, Gabriella, Lynn Karoly, Louay Constant, Hanine Salem, and Charles Goldman. *Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the UAE.* MG-786-RC (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2008).

Goos , M., and A. Manning. "Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain." *Review of Economics and Statistics*, Vol. 89, 2007.

Gould, E. "Inequality and Ability." *Labour Economics*, Vol. 12, 2005.

Government of Abu Dhabi. "Abu Dhabi Economic Vision 2030," 2008.

Government of Abu Dhabi. *The Abu Dhabi Economic Vision 2030*, 2008.

Gray, John. *False Dawn: The Delusions of Global Capitalism* (New York, NY: The New Press, 2000).

Green, Wendy; Sarah Hammer, and Cassandra Star. "Facing Up to the Challenge: Why is it so Hard to Develop Graduate Attributes?" *Higher Education Research & Development*, vol. 28, no. 1a, 2009.

Groot, W., and H. Oosterbeck, H. "Earnings Effects of Different Components of Schooling: Human Capital Versus Screening." *Review of Economics and Statistics* No. 76, 1994.

Grooteart, Christiaan. "Returns to Formal and Informal Vocational Education in Cote d'Ivoire: The Role of the Structure of the Labor Market." *Economics of Education Review*, Vol. 9, No. 4, 1990.

Grubb, Norton. "The Varied Economic Returns to Postsecondary Education: New Evidence from the Class of 1972." *Journal of Human Resources*, vol. 28, no. 2, 1993.

Grubb, W.N. "The Returns to Education in the Sub-Baccalaureate Labor Market, 1984–1990." *Economics of Education Review* No. 16, 1997.

Gupta, Suresh. "Financial Services Factory." *Journal of Financial Transformation*, The Capco Institute, 2006.

Gustafsson, U.A. "School-Arranged or Market-Governed Workplace Training? A Labour Market Perspective." *Journal of Education and Work*, Vol. 15, No. 2, 2002.

Hall, Peter A., and David Soskice (eds). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (Oxford: Oxford University Press, 2001).

Hamilton, S.F. *Apprenticeship for Adulthood: Preparing Youth for the Future* (New York, NY: The Free Press, 1990).

Hamilton, S.F., and K. Hurrelmann. "The School-to-Career Transition in Germany and the United States." *Teachers College Record*, Vol. 96, No. 2, 1994.

Hanushek, Eric A. "The Long-Run Importance of School Quality." Working Paper No. 9071 (Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, July 2002).

Hanushek, Eric A., and Dennis D. Kimko. "Schooling, Labor Force Quality, and the Growth of Nations." *American Economic Review*, Vol. 90, No. 5, December 2000.

Harvey, Pauline (ed.) Global Research Seminar: Sharing Research Agendas on Knowledge Systems: FINAL PROCEEDINGS, 28–29 November 2008 (Paris: UNESCO: The UNESCO Forum on Higher Education, Research and Knowledge.

Hawley, Josh. "Changing Returns to Education in Times of Prosperity and Crisis, Thailand 1985–1998." *Economics of Education Review*, vol. 23, no. 3, 2004.

Helal, Mike. "Benchmarking Education: Dubai and the Trends in Mathematics and Science Study 2007" (Dubai: Dubai School of Government, 2009).

Heyneman, S.P., and W.A. Loxley. "Influences on Academic Achievement across High and Low Income Countries: A Re-Analysis of Iea Data." *Sociology of Education*, Vol. 55, No. 1, 1982.

Higher Colleges of Technology. "Enrollments by College of the Current Academic Year (AY) 2008-2009" *HCT Factbook*, (http://www.hct.ac.ae/factsNfigures/html/BI%20Reports/Enrollments%20By%20College.htm), accessed December 2009.

Higher Education Statistics Agency (HESA), "Table 1 – All student enrolments on HE courses by level of study, mode of study and domicile 2004/05 to 2008/09(1)," 2009 (http://www.hesa.ac.uk/index.php/content/view/1578/161/), accessed January 3, 2010.

Hill, C., G. Winston and S. Boyd. "Affordability: Family Incomes and Net Prices at Highly Selective Private Colleges and Universities." Williams Project on the Economics of Higher Education, Discussion Paper no.66, October, 2003.

Hodgson, A., and K. Spours. "Part-Time Work and Full-Time Education in the UK: The Emergence of a Curriculum and Policy Issue." *Journal of Education and Work*, Vol. 14, No. 3, 2001.

Horowitz, A.W. "Returns to General, Technical and Vocational Education in Developing Countries: Recent Evidence from Suriname." *Education Economics*, No. 7, 1999.

Hung, Fan-sing. "Returns to Education and Economic Transition: An International Comparison." *Compare: A Journal of Comparative Education*, vol. 38, no. 2, 2008.

Husen, T., and T. N. Postlethwaite (eds). *International Encyclopedia of Education* (Oxford: Pergamon, 1994).

Hussain, I., S. McNally and S. Telhaj. "University Quality and Graduate Wages in the UK." Centre for Economic Performance, London School of Economics, 2008.

Institute for Higher Education Policy. "Impact of College Rankings on Institutional Decision Making: Four Country Case Studies." *Issue Brief* (May, 2009); (www.ihep.org), accessed June 14, 2009.

International Labor Organization (ILO). "Economically Active Population Estimates and Projections 1980–2020: version 5, revision 2009" (http://laborsta.ilo.org).

International Labor Organization (ILO). *Global Employment Trends for Youth: Special Issue on the Impact of the Global Economic Crisis on Youth* (Geneva: International Labor Organization, 2010).

Jacobebbinghaus, P., and T. Zwick. "New Technologies and the Demand for Medium Qualified Labour in Germany." *Schmollers Jahrbuch*, Vol. 122, 2002.

Jacobs, J.A., D. Karen, and K. McClelland. "The Dynamics of Young Men's Career Aspirations." *Sociological Forum*, Vol. 6, No. 4, 1991.

Johnson, G. Scholes. K. and R. Whittington. *Exploring Corporate Strategy* (Prentice Hall, 2009).

Jorgenson, Dale W., Mun S. Ho and Kevin J. Stiroh. "Projecting Productivity Growth: Lessons from the US Growth Resurgence." *Federal Reserve Bank of Atlanta Economic Review*, Vol. 87, No. 3, 2002.

Kabbani, Nader and Noura Kamel. "Youth Exclusion in Syria: Social, Economic, and Institutional Dimensions." MEYI Working Paper No. 4, Middle East Youth Initiative (Dubai and Washington, DC: Dubai School of Government and Wolfensohn Center for Development, 2007).

Karabel, J. *The Chosen: The Hidden History of Admission and Exclusion at Harvard, Yale and Princeton* (New York, NY: Mariner Books, 2005).

Karoly, Lynn A. and Constantijn W.A. Panis. *The 21st Century at Work: Forces Shaping the Future Workforce and Workplace in the United States*, MG-164 (Santa Monica, CA: The RAND Corporation, 2004).

Karoly, Lynn A. and Constantijn W.A. Panis. *The 21st Century at Work: Forces Shaping the Future Workforce and Workplace in the United States*. MG-164 (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2004).

Karoly, Lynn A., M. Rebecca Kilburn and Jill S. Cannon. *Early Childhood Interventions: Proven Results, Future Promise*, MG-341 (Santa Monica, CA: The RAND Corporation, 2005).

Kelly, K.R. "The Relation of Gender and Academic Achievement to Career Self-Efficacy and Interests." *Gifted Child Quarterly*, Vol. 37, No. 2, 1993.

Kharif, Rashood Mohamed. *Population, Concepts, Methods and Applications* (Riyadh: Dar Al-Pro, 2008).

King Saud University (KSU). *Research Chairs Program*, 4th Edition (1429 H/ 2008).

King, K. "Education Policy in a Climate of Entitlement: The South African Case." *Perspectives in Education*, vol. 14, no. 2, 1993.

Kingdon, Geeta Gandhi, and Nicolas Theopold. "Do Returns to Education Matter to Schooling Participation? Evidence from India." *Education Economics*, Vol. 16, No. 4, 2008.

Kinser, Kevin. "External Approval: Accrediting the For-Profit Sector. From Main Street to Wall Street." *ASHE Higher Education Report*, vol. 31, no. 5, 2006.

Knapp, L.G.; J.E. Kelly-Reid and S.A. Ginder. "Enrollment in Postsecondary Institutions, Fall 2007; Graduation Rates, 2001 & 2004 Cohorts; and Financial Statistics, Fiscal

Year 2007" (NCES 2009-155); (Washington, DC: National Center for Education Statistics, Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education, 2009); (http://nces.ed.gov/pubsearch/pubsinfo.asp?pubid=2009155) accessed November 23, 2009:

Kodrzycki, Yolanda K. (ed.) *Education in the 21st Century: Meeting the Challenges of a Changing World.* Conference Series No. 47 (Boston, MA: Federal Reserve Bank of Boston, 2002).

Korpi, Tomas and Michael Tahlin. *Skill Mismatch, Wages, and Wage Growth: Overeducation in Sweden, 1974–2000.* SE-106 91 (Sweden: Swedish Institute for Social Research [SOFI], Stockholm University, 2006).

Koster, F., A. de Grip and D. Fouarge. "Does Perceived Support in Employee Development affect Personnel Turnover?" *International Journal of Human Resource Management,* Vol. 21 (forthcoming, 2010).

Krueger, Alan B., and Mikael Lindahl. "Education for Growth: Why and For Whom?" *Journal of Economic Literature,* Vol. 39, No. 4, December 2001.

Kruse, Douglas and Joseph Blasi. "The New Employee-Employer Relationship." Paper prepared for the Aspen Institute Domestic Strategy Group, 1998 (http://www.aspeninstitute.org/Programt2.asp?bid=870).

Kupfer, A. "The Socio-Political Significance of Changes to the Vocational Education System in Germany." *British Journal of Sociology of Education,* vol. 31, no. 1, 2010.

Lauder, H., P. Brown, J-A. Dillabough and A.H. Halsey (eds). *Education, Globalization and Social Change* (Oxford: Oxford University Press, 2006).

Lauder, Hugh, et al. (eds.) *Education, Globalization and Social Change* (Oxford: Oxford University Press, 2006).

League of Arab States and United Nations Development Program (UNDP). *Development Challenges for the Arab Region: A Human Development Approach, Volume I* (New York, NY: UNDP, 2009).

Lee, C.H., and N.T. Bruvold. "Creating Value for Employees: Investment in Employee Development." *International Journal of Human Resource Management,* Vol. 14, 2003.

Lehmann, W., and A. Taylor. "Giving Employers What They Want? New Vocationalism in Alberta." *Journal of Education and Work,* Vol. 16, No. 1, 2003.

Leigh, Andrew and Chris Ryan. "Estimating Returns to Education using Different Natural Experiment Techniques." *Economics of Education Review*, Vol. 27, No. 2, 2008.

Lent, R.W., F.G. Lopez, and K.J. Bieschke, "Mathematics Self-Efficacy: Sources and Relation to Science-Based Career Choice." *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 38, No. 4, 1991.

LeTendre, G.K. (ed.) *Competitor or Ally? Japan's Role in American Educational Debates* (New York, NY: Falmer, 1999).

LeTendre, G.K., D.P. Baker, M. Akiba, and A.W. Wiseman. "The Policy Trap: National Educational Policy and the Third International Math and Science Study." *International Journal of Educational Policy, Research and Practice*, Vol. 2, No. 1, 2001.

Lindbeck, A., and D. Snower. "Multi-Task Learning and the Reorganization of Work: From Tayloristic to Holistic Organization." *Journal of Labor Economics*, Vol. 18, 2000.

Lootah, Maryam Sultan. "Arabic Identity and Globalization Challenges." Fifth Annual Conference, Dar Al Khaleej Printing & Publishing (Sharjah, UAE: Dar Al Khaleej, 2005).

Lukasiewicz, J. "The Dynamics of Science and Engineering Education." *Engineering Education*, Vol. 61, 1971.

Malone, Thomas W., and Robert J. Laubacher. "The Dawn of the E-Lance Economy." *Harvard Business Review*, September–October 1998.

Manacorda, Marco and Barbara Petrongolo. "Skill Mismatch and Unemployment in OECD Countries." *Economica* Vol. 66, 1999.

Martin, M.O., I.V.S. Mullis, and P. Foy. *TIMSS 2007 International Science Report: Findings from IEA's Trends in International Mathematics and Science Study at the Fourth and Eighth Grades* (Boston, MA: TIMSS & PIRLS International Study Center, 2008).

Martin, Michael O., et al. *TIMSS 2007 International Science Report* (Boston, MA: Boston College, Lynch School of Education, TIMSS and PIRLS International Study Center, 2008).

Martin, Michael O., Ina V.S. Mullis and Pierre Foy. *TIMSS 2007 International Science Report: Findings from IEA's Trends in International Mathematics and Science Study at the Fourth and Eighth Grades* (Chestnut Hill, MA: TIMSS & PIRLS International Study Center, 2009).

Massialas, B.G. and S.A. Jarrar. *Arab Education in Transition* (New York, NY: Garland Publishing, 1991).

Massialas, B.G., and S.A. Jarrar. "Conflicts in Education in the Arab World: The Present Challenge." *Arab Studies Quarterly*, No. 9, 1987.

Maurin, E., and D. Thesmar. "Changes in the Functional Structure of Firms and the Demand for Skill." *Journal of Labor Economics*, Vol. 22, 2004.

Mazawi, A.E. "The Contested Terrains of Education in the Arab States: An Appraisal of Major Research Trends." *Comparative Education Review*, Vol. 43, No. 3, 1999.

Meek, V. Lynn, Ulrich Teichler, and Mary-Louise Kearney. Higher Education, Research and Innovation: Changing Dynamics. Report on the UNESCO Forum on Higher Education, Research and Knowledge 2001–2009 (Kassel: International Centre for Higher Education Research Kassel [INCHER-Kassel]).

Michaels, Ed, Helen Handfield-Jones and Beth Axelrod. *The War for Talent* (Boston, MA: Harvard Business School Press, 2001).

Miller, S.R., and J.E. Rosenbaum. "Hiring in a Hobbesian World: Social Infrastructure and Employers' Use of Information." *Work and Occupations*, Vol. 24, No. 4, 1997.

Mincer, Jacob. *Schooling, Experience and Earnings* (New York, NY: National Bureau of Economic Research, 1974).

Mishel, Lawrence, Jared Bernstein and Heidi Shierholz. "The State of Working America, 2008/2009" (Economic Policy Institute/Cornell University Press, 2009).

Mohammed bin Rashid Al Maktoum Foundation and United Nations Development Program (UNDP). *Arab Knowledge Report 2009: Towards Productive Intercommunication for Knowledge* (Dubai, UAE: Mohammed bin Rashid Al Maktoum Foundation and UNDP, 2009); (http://www.mbrfoundation.ae/English/Pages/AKR2009.aspx), accessed December 15, 2009.

Mukerji, S. and N.K. Jammel. "Perspectives and Strategies towards Collaboration in Higher Education in the GCC Arab States of the Gulf." *Asian journal of Distance Education*, vol. 6, no. 1, 2008.

Mullis, I.V.S., M.O. Martin and P. Foy. *TIMSS 2007 International Mathematics Report: Findings from IEA's Trends in International Mathematics and Science Study at the Fourth and Eighth Grades* (Boston, MA: TIMSS & PIRLS International Study Center, 2008).

Mullis, Ina V.S., et al. *TIMSS 2007 International Mathematics Report* (Boston, MA: Boston College, Lynch School of Education, TIMSS and PIRLS International Study Center, 2008).

Mullis, Ina V.S., Michael O. Martin and Pierre Foy. *TIMSS 2007 International Mathematics Report: Findings from IEA's Trends in International Mathematics and Science Study at the Fourth and Eighth Grades* (Chestnut Hill, MA: TIMSS & PIRLS International Study Center, 2009).

Mullis, Ina V.S., Michael O. Martin, Ann M. Kennedy and Pierre Foy. *PIRLS 2006 International Report: IEA's Progress in International Reading Literacy Study in Primary Schools in 40 Countries* (Chestnut Hill, MA: TIMSS & PIRLS International Study Center, 2007).

Mutua, K. and C. S. Sunal (eds.) *Research on Education in Africa, the Caribbean and the Middle East: Crosscurrents and Crosscutting Themes* (Vol. 3); (Greenwich, CT: Information Age Publishing, 2005).

Nada Al-Mutawa, Nada. "The Impact of Economic Diplomacy in Kuwaiti–Japanese Relations" (Kuwait: Center for Strategic & Future Studies, 2010).

Naidoo, R. "Fields and Institutional Strategy: Bourdieu on the Relationship between Higher Education, Inequality and Society." *British Journal of Sociology of Education*, vol. 4, no. 25, 2004.

National Science Foundation (NSF). *Science and Engineering Indicators: 2008*, NSB 08-01 (Arlington, VA: National Science Foundation, 2008); (http://www.nsf.gov/statistics/seind08/), accessed December 15, 2009.

Nijhof, W., and L. Nieuwenhuis (eds). *The Learning Potential of the Workplace* (Rotterdam: Sense Publishers, 2008).

Office for National Statistics. "2008 Mid-Year Population Estimates: Frequently Asked Questions," 2009 (http://www.statistics.gov.uk/statbase/Product.asp?vlnk=15106), accessed October 15, 2009.

Oman Ministry of National Economy. *Ministry of National Economy Statistics* (Muscat, Oman: Ministry of National Economy, 2008).

Oman Ministry of National Economy. *Facts and Figures 2008* (Muscat, Oman: Oman Ministry of National Economy, 2009); (http://www.moneoman.gov.om/publication_detail.asp?pid=458).

Oman Ministry of National Economy. *Statistical Yearbook 2009* (Muscat, Oman: Oman Ministry of National Economy, 2009); (http://www.moneoman.gov.om/publication_detail.asp?pid=489).

Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD). *Literacy in the Information Age: Final Report of the International Adult Literacy Survey* (Paris: OECD, 2000).

Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD). *PISA 2006: Science Competencies for Tomorrow's World,* Volume I and II (Paris: OECD, 2007).

Park, Kangwoo. "The Welfare Effect of Sorting in the Labor Market: A Search-Theoretic Analysis." paper presented at the Far Eastern and South Asian Meeting of the Econometric Society, Singapore, August, 2007.

Powell, D.F., and D.A. Luzzo. "Evaluating Factors Associated with the Career Maturity of High School Students." *The Career Development Quarterly,* No. 47, 1998.

Powell, W.W., and D. Jones (eds.) *Bending the Bars of the Iron Cage: Institutional Dynamics and Processes* (Chicago, IL: University of Chicago Press, forthcoming).

Powell, W.W., and P.J. DiMaggio. (eds.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (Chicago, IL: University of Chicago Press, 1991).

Pritchett, L. "Where has all the Education Gone?" *World Bank Economic Review,* Vol. 15, No. 3, 2001.

Psacharopoulos, G., and E. Velez. "Educational Quality and Labor Market Outcomes: Evidence from Bogota, Colombia." *Sociology of Education* No. 66, April 1993.

Psacharopoulos, G., and M. Woodhall. *Education for Development: An Analysis of Investment Choices* (New York, NY: Oxford University Press, 1985).

Psacharopoulos, George and Harry A. Patrinos. "Returns to Investment in Education: A Further Update." *Education Economics,* Vol. 12, No. 2, 2004.

Psacharopoulos, George, and Henry A. Patrinos. "Returns to Investment in Education: A Further Update." *Education Economics,* Vol. 12, No. 2, 2004.

Psacharopoulos, George. "Returns to Education: A Further International Update and Implications." *Journal of Human Resources,* vol. 20, no. 4, 1985.

Psacharopoulos, George. "Returns to Investment in Education: A Global Update." *World Development,* Vol. 22, No. 9, 1994.

Psacharopoulos, Goerge. "Returns to Investment in Education: A Global Update." *World Development,* vol. 22, no. 9, 1994.

Qatar Statistics Authority. *Bulletin Labor Force Sample Survey, December 2008,* undated (http://www.qsa.gov.qa/Eng/surveys/LaborForceSamplesurvey2008/Bulletin%20Labour%20Force%20Sample%20Survey%202008.xls), accessed December 15, 2009.

Qatar Statistics Authority. *Labor Force Sample Survey*, 2009 (http://www.qsa.gov.qa/eng/LaborForce.htm).

Qatar Statistics Authority. *Qatar in Figures*. Issue 26, October 2008 (http://www.qsa.gov.qa/Eng/GeneralStatistics.htm#b3).

Quaquerelli Symmonds Ltd. *Times Higher Education Supplement – Top Universities* (http:// www. topuniversities. com/ university – rankings / world – university - rankings / 2009 / results), accessed November 15, 2009.

Raffe, D., K. Brannen, J. Fairgrieve and C. Martin. "Participation, Inclusiveness, Academic Drift and Parity of Esteem: A Comparison of Post-Compulsory Education and Training in England, Wales, Scotland and Northern Ireland." *Oxford Review of Education*, Vol. 27, No. 2, 2001.

Reich, Robert B. *The Future of Success* (New York, NY: Alfred A. Knopf, 2001).

Ridge, Natasha. *The Hidden Gender Gap in Education in the UAE.* DSG Policy Brief No. 12, August, 2009 (Dubai, UAE: Dubai School of Government, 2009).

Room, G. "Globalisation, Social Policy and International Standard Setting: The Case of Higher Education Credentials." *International Journal of Social Welfare* vol. 9, 2000.

Rosecrance, Richard. *The Rise of the Virtual State: Wealth and Power in the Coming Century* (New York, NY: Basic Books, 1999).

Rosenow, E.C. "Medical Knowledge Self-assessment Programs." Paper presented at the Annual Meeting of the medical and Chirurgical Faculty of the State of Maryland, Baltimore, 1971.

Rostow, Walt Whitman. *The Stages of Economic Growth: A Non-Communist Manifesto* (Cambridge: Cambridge University Press, 1960).

Rothkopf, D. *Superclass: the Global Power Elite and the World They are Making* (New York, NY: Little Brown, 2008).

Ruch, Richard S. *Higher Ed, Inc. The Rise of the For Profit University* (Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 2001).

Rummanah, Ayman. "Debate on the Extent of Conformity of Education Output with the Needs of the Labour Market." *Al Ittihad* (Abu Dhabi), December 6, 2009.

Sadlak, Jan, Jamie Merisotis and Nian Cai Liu. "University Rankings: Seeking Prestige, Raising Visibility and Embedding Quality – the Editors' Views." *Higher Education in Europe*, vol. 33, nos. 2–3, 2008.

Salehi-Isfahani, Djavad and Navtej Dhillon. "Stalled Youth Transitions in the Middle East: A Framework for Policy Reform." MEYI Working Paper No. 8, Middle East Youth Initiative (Dubai and Washington, DC: Dubai School of Government and Wolfensohn Center for Development, 2008).

Saudi Arabia Central Department of Statistics and Information. *Detailed Results, Population and Housing Census 1425 H. (2004)*, undated[a] (http://www.cdsi.gov.sa/showproductstandard.aspx?lid=26&pid=1698), accessed December 15, 2009.

Saudi Arabia Central Department of Statistics and Information. *Employment and Wages Survey 2000*, undated[c] (http://www.cdsi.gov.sa/showcatalog.aspx?lid=26&cgid=1002), accessed December 15, 2009.

Saudi Arabia Central Department of Statistics and Information. *Labour Force Survey 1429H/ 2008G*, undated[b] (http://www.cdsi.gov.sa/showcatalog.aspx?lid=26&cgid=1002), accessed December 15, 2009.

Saudi Arabia Ministry of Economy and Planning. "Labor Force Survey 1429H (2008G)." Central Department of Statistics and Information (http://www.cdsi.gov.sa/showcatalog.aspx?lid=26&cgid=1002).

Saudi Arabia Ministry of Economy and Planning. *Population and Housing Characteristics Based on the Results of the 1421H (2000G) Demographic Survey*. Central Department of Statistics and Information (http://www.cdsi.gov.sa/showproductstandard.aspx?lid=26&pid=1420).

Saxenian, A. *The New Argonauts: Regional Advantage in the Global Economy* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2006).

Secretariat of the Gulf Cooperation Council (GCC), 2000.

Shavit, Y., and W. Müller. "Vocational Secondary Education: Where Diversion and Where Safety Net?" *European Societies*, Vol. 2, No. 1, 2000.

Sieben, I. "Does Training Trigger Turnover – Or Not? The Impact of Formal Training on Graduates' Job Search Behaviour." *Work, Employment and Society*, Vol. 21, 2007.

Singerman, Diane. "The Economic Imperatives of Marriage: Emerging Practices and Identities among Youth in the Middle East." MEYI Working Paper No. 6, Middle East Youth Initiative (Dubai and Washington, DC: Dubai School of Government and Wolfensohn Center for Development, 2007).

Singerman, Diane. "The Economic Imperatives of Marriage: Emerging Practices and Identities among Youth in the Middle East." MEYI Working Paper No. 6, Middle

East Youth Initiative (Dubai and Washington, DC: Dubai School of Government and Wolfensohn Center for Development, 2007).

Sirageldin, Ismail (ed.). *Human Capital: Population Economics in the Middle East* (Cairo: American University in Cairo Press, 2003).

Slee, R., G. Weiner and S. Tomlinson (eds.) *School Effectiveness for Whom? Challenges to the School Effectiveness and School Improvement Movements* (London: Falmer Press, 1998).

Spence, Michael. "Job Market Signaling." *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3, 1973.

Spence, Michael. "Signaling in Retrospect and the Informational Structure of Markets." *American Economic Review*, Vol. 92, No. 3, 2002.

Spitz-Oener, A. "Technical Change, Job Tasks and Rising Educational Demands: Looking Outside the Wage Structure." *Journal of Labor Economics*, Vol. 24, 2006.

Stasz, Cathleen, Eric Eide, and Francisco Martorell. *Postsecondary education in Qatar: Employer Demand, Student Choice, and Options for Policy*. MG644-QATAR (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2007).

Statistics Center Abu Dhabi. *Statistical Yearbook of Abu Dhabi 2009*. 2009. (http://www.scad.ae/English/01.pdf), accessed February 2010.

Stern, D., C. Dayton, I. Paik, A. Weisberg and J. Evans. "Combining Academic and Vocational Courses in an Integrated Program to Reduce High School Dropout Rates: Second-Year Results from Replications of the California Peninsula Academies." *Educational Evaluation and Policy Analysis* No. 10, Summer 1988.

Stern, D., M. Raby and C. Dayton. *Career Academies: Partnerships for Reconstructing American High Schools* (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1992).

Stewart, H. "The West Sees Red." *The Observer*, June 12, 2005.

Strathdee, R. "Reputation in the Sociology of Education." *British Journal of Sociology of Education*, vol. 30, no. 1, 2009.

Strauss, Hubert, and Christine de la Maisonneuve. "The Wage Premium on Tertiary Education: New Estimates for 21 OECD Countries." OECD Working Paper No. 589, December 2007 (http://www.olis.oecd.org/olis/2007doc.nsf/linkto/eco-wkp), accessed December 15, 2009.

Suliman, Mohamed and Nabi Mahmoud. *Unemployment and Labor Market Institutions: Theory And Evidence From the GCC*. API-Working Paper Series, Arab Planning

Institute, Kuwait, Information Center, 2008 (http://econpapers.repec.org/RePEc: api:apiwps:0806).

Taylor, A. "In/Forming Education Policy." *Journal of Education Policy*, Vol. 17, No. 1, 2002.

Taylor, A., and W. Lehmann. "'Reinventing' Vocational Education Policy: Pitfalls and Possibilities." *Alberta Journal of Educational Research*, Vol. 48, No. 2, 2002.

Te Riele, K., and S. Crump. "Young People, Education and Hope: Bring Vet in from the Margins." *International Journal of Inclusive Education*, Vol. 6, No. 3, 2002.

Temple, Jonathan. "A Positive Effect of Human Capital on Growth." *Economics Letters*, vol. 65, no. 2, 1999.

The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. "Summary Tables: Enrollment Profile Classifications," 2009 (http://classifications.carnegiefounda tion.org/summary/enrollment_profile.php), accessed July 23, 2009.

The World Bank, *The Road Not Traveled: Education Reform in the Middle East and North Africa*. MENA Development Report, The international Bank for Reconstruction and Development, 2008.

The World Bank. *Country Classification* (Washington, DC: World Bank, 2009); (http://go.worldbank.org/K2CKM78CC0).

The World Bank. *Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa* (Washington, DC: World Bank, 2004).

The World Bank. *World Development Indicators Online* (Washington, DC: World Bank, 2009); (http://go.worldbank.org/6HAYAHG8H0).

Tinbergen, J. *Income Distribution: Analysis and Policies* (Amsterdam: North Holland Publishers, 1975).

Torrance, H., H. Colley, D. Garratt, J. Jarvis, H. Piper, K. Ecclestone and D. James. "The Impact of Different Modes of Assessment on Achievement and Progress in the Learning and Skills Sector." LSRC Research Report, Manchester, Manchester Metropolitan University, 2005.

Trostel, Phillip, Ian Walker and Paul Woolley. "Estimates of the Economic Return to Schooling for 28 Countries." *Labour Economics*, Vol. 9, 2002.

United Arab Emirates University. *United Arab Emirates University Statistical Yearbook 2008-2009*. (http://www.uaeu.ac.ae/irpsu/factbook/2008-2009/chapter_1_2008-2009.pdf), accessed January 2010.

United Nations (UN) Department of Economic and Social Affairs, Population Division. *World Population Prospects, the 2008 Revision*, 2009(a); (http://esa.un.org/unpp).

United Nations (UN) Department of Economic and Social Affairs, Population Division. *World Marriage Data 2008* (POP/DB/Marr/Rev2008), 2009(b); (http://www.un.org/esa/population/publications/WMD2008/Main.html).

United Nations Development Program (UNDP). *Arab Human Development Report: Creating Opportunities for Future Generations* (New York, NY: UNDP, Regional Bureau for Arab States, 2002).

United Nations Development Program (UNDP). *Arab Human Development Report: Building a Knowledge Society* (New York, NY: UNDP, Regional Bureau for Arab States, 2003).

United Nations Development Program (UNDP). *Arab Human Development Report: Toward the Rise of Women in the Arab World* (New York, NY: UNDP, Regional Bureau for Arab States, 2005).

United Nations Development Program (UNDP). *Arab Human Development Report: Building a Knowledge Society* (New York: NY, UNPD Regional Bureau for Arab States, 2003).

United Nations Development Program (UNDP). *Human Development Report 2009: Overcoming Barriers, Human Mobility and Development* (New York, NY: UNDP, Regional Bureau for Arab States, 2009).

United Nations Development Program (UNDP). *Human Development Report, 2009.*

United Nations Development Program (UNDP). *Saudi Arabia Human Development Report, 2008* (http://www.undp.org.sa/sa/).

United Nations Educational and Scientific and Cultural Organization (UNESCO). *Education for All in the Arab States: Renewing the Commitment, The Arab Framework for Action to Ensure Basic Learning Needs in the Arab States in the Years 2000–2010.* Adopted by the regional conference on Education for All for the Arab States, Cairo, Egypt, January 24–27, 2000 (Paris, France: UNESCO, 2000).

Universities UK. "UUK Members," 2009 (http://www.universitiesuk.ac.uk/AboutUs/WhoWeAre/Pages/Members.aspx), accessed October 8, 2009.

US Census Bureau. "US and World Population Clocks." December 2009 estimate (http://www.census.gov/main/www/popclock.html), accessed November 23, 2009.

US State Department. *Country Profile: Oman*, 2010 (https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/).

Van Loo, J., and A. de Grip *Loont het investeren in het personeel?* ROA-R-2003/1 (Maastricht: ROA, 2003).

Watson, K. "Technical and Vocational Education in Developing Countries: Western Paradigms and Comparative Methodology." *Comparative Education* No. 30, 1994.

Weber, Bernhard. "The Link Between Unemployment and Returns to Education: Evidence from 14 European Countries." *Education + Training,* vol. 44, nos. 4–5, 2002.

Weick, K.E. "Educational Organizations as Loosely Coupled Systems." *Administrative Science Quarterly*, Vol. 21, No. 1, 1976.

Weiss, Andrew. "Human Capital vs. Signaling Explanations of Wages." *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 9, No. 4, 1995.

Winch, C. "The Economic Aims of Education." *Journal of Philosophy of Education*, Vol. 36, No. 1, 2002.

Wiseman, A.W. *Principals under Pressure: The Growing Crisis* (Lanham, MD: Scarecrow Press, 2005).

Wiseman, A.W., and N.H. Alromi. *The Employability Imperative: Schooling for Work as a National Project* (Hauppage, NY: Nova Science Publishers, 2007).

World Bank. "Doing Business 2010: Reforming through Difficult Times" (Washington, DC: World Bank, 2009[b]); (http://www.doingbusiness.org).

World Bank. "Enterprise Surveys," 2009(a); (http://www.enterprisesurveys.org/).

World Bank. "The Macroeconomic and Sectoral Performance of Housing Supply Policies in Selected MENA Countries: A Comparative Analysis: Algeria, Egypt, Iran, Jordan, Lebanon, Morocco, Tunisia and Yemen" (Washington, DC: World Bank, 2005).

World Bank. "Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: Towards a New Social Contract" (Washington, DC: World Bank, 2004).

World Bank. "World Bank List of Economies," July 2009 (http://siteresources.worldbank.org/DATASTATISTICS/Resources/CLASS.XLS), accessed December 15, 2009.

World Bank. "World Development Indicators Online," undated. (http://devdata.worldbank.org/dataonline/), accessed December 15, 2009.

World Bank. *Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa* (Washington, DC: The World Bank, 2004).

World Bank. World Development Indicators database, 2010 (http://data. worldbank.org/ data-catalog).

Worth, S. "Education and Employability: School Leavers' Attitudes to the Prospect of Non-Standard Work." *Journal of Education and Work*, Vol. 15, No. 2, 2002.

Young, M. (ed.) "National Qualifications Frameworks: An International and Comparative Approach." *Journal of Education and Work*, vol. 16, no. 3, September 2003.

Young, M. "The Globalisation of Qualification Frameworks: Epistemological Issues for Vocational Educational Reform." Paper presented to the 10th United Kingdom Forum for International Education and Training, Oxford, September 2009.

Young, M. *Bringing Knowledge Back In* (London: Routledge/Falmer, 2007).

Zayed University (http://www.zu.ac.ae/main/en/explore_zu/index.aspx), accessed January 2010.

Zhao, Litao. "Returns to Education in Rural China." *Frontiers of Education in China*, vol. 2, no. 1, 2007.

Zia, Rushsana. *Globalization and Education in Muslim Countries* (New York, NY: Nova Science Publishers, 2006).

مخرجات التعليم وسوق العمل
في دول مجلس التعاون

على الرغم من النمو الاقتصادي الذي تشهده دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ويتيح لها تخصيص موارد ضخمة للاستثمار في التعليم، كما يوفّر أعداداً كبيرة من الوظائف، فإن الكثيرين من الخريجين الخليجيين يواجهون البطالة، ولا يستطيعون المنافسة في سوق عمل مجزأة، ويتوجه معظم المواطنين فيها للقطاع الحكومي، بينما يشغل الأجانب معظم الوظائف في القطاع الخاص، ومع تراجع قدرة القطاع الحكومي على استيعاب المزيد من الداخلين الجدد إلى سوق العمل، فإن مهمة دمج المواطنين في القطاع الخاص، تعترضها معوقات عدة؛ منها ما يتعلق بمدى توافق مهارات الخريجين ومتطلبات العمل في القطاع الخاص، ومنها ما يتعلق بالنظرة المجتمعية التي تفضل العمل في القطاع العام؛ بحكم ما يتميز به من استقرار وأمان وميزات اقتصادية وإدارية، وقد ظل تشغيل المواطنين في القطاع العام، يمثل نوعاً من العقد الاجتماعي الضمني، بين الدولة والمواطنين في الخليج، طوال عقود منذ استقلال هذه الدول.

يناقش الكتاب هذه المعضلة، في خلال الأوراق التي قدمتها نخبة من المسؤولين والأكاديميين الخليجيين، والخبراء العالميين في التعليم والعمل، خلال المؤتمر السنوي الخامس عشر لمركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، وهو الذي عقد خلال الفترة (1 - 3 شباط/فبراير عام 2010)، وقد تنو
إسهاماتهم بين تشخيص أبعاد المعضلة ورصد مؤشراتها، وتحليل المتغيرات المخ
للعلاقة بين التعليم وسوق العمل، سواء على المستويين الخليجي والعالمي، وت
انعكاساتها، واستخلاص الاتجاهات العامة للمعضلة، كما وصفت الحلول
وقدمت "دراسات حالة" لواقع العلاقة بين التعليم وسوق العمل، في دول خلي
مختارة، وبينت كيفية مواجهتها هذه المعضلة.



